

谁说



菜鸟不能拿高薪

平观海 编著

Who says
you can not
get high salaries?



电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

谁说菜鸟不能拿高薪 / 平观海编著. — 北京：电子工业出版社，2011.1
ISBN 978-7-121-11925-5

I . ①谁… II . ①平… III . ①职业选择—通俗读物 IV . ①C913.2-49

中国版本图书馆CIP数据核字（2010）第190176号

策划编辑：张轶

责任编辑：张轶

印刷：中国电影出版社印刷厂

装订：中国电影出版社印刷厂

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编 100036

开本：787×980 1/16 印张：12.5 字数：150千字

印次：2011年1月第1次印刷

定价：26.00元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888。

质量投诉请发邮件至zlts@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至dbqq@phei.com.cn。

服务热线：（010）88258888。



前言 preface

GXGX（恭喜恭喜），经过长达十几年寒窗苦读的漫长“预备役”，今天你终于要迈进社会，成为职场“新鲜人”啦！

你“新鲜”了，但你的“薪”情好吗？

想想吧！你在同758万同龄人竞争，呃……是不是有些心里发毛呢？

初出茅庐的你，也许已经体会到了求职这场“大拼杀”的残酷。

既不像下铺兄弟那样是学术“大牛”，又不像对门哥们儿那样是学生会主席，“小菜鸟”表示压力好大！

遍撒简历的“海投”总是杳无音信，笔试就是被“鄙视”的过程，好不容易拿到面试的机会却被轻易“秒杀”，周围的同学一个个似乎都已经找到了归宿，你的理想offer却依旧不知在何方……你是否感到万分沮丧，甚至开始怀疑人生？

——Take it easy（放轻松）！谁说小菜鸟不能拿高薪？

求职战场如江湖，一言一行都有门道。HR（人力资源经理）告诉你，只要掌握个中奥义，即使是初出茅庐的新鲜人，也能游刃有余！

俗话说，“磨刀不误砍柴工”。在遍撒简历之前，何不静下心来，先来听听负责招聘的“内部人”——HR们怎么说？

本书由从业十年的资深HR倾力打造。“老鸟”出手，为在求职路上迷茫的职场新鲜人们指明方向。HR支招，为应届毕业生量身打造最贴心的职场“小鸟”升级秘籍，全方位爆料企业招聘中那些“不能说的秘密”——

除了漂亮的成绩单和丰富的经历，你还有哪些优势可以“征服”招聘者？

国企、外企、私企、事业单位……哪条是最适合你的职业道路？

如何让你的简历在“海投”中脱颖而出？如何打造“准万能简历”？

面试中如何与HR过招？面对众多竞争者，如何“笑傲江湖”？

面试礼仪，哪些必不可少？哪些是锦上添花？哪些是画蛇添足？

谁拍板了你的第一份薪水？你能为你的“薪情”做些什么？

……

简历、笔试、面试、职业规划……一个都不能少！招聘官亲自出手，打造职场新鲜人完美蜕变全攻略，为你奉上求职恐慌中的“定心药丸”，激烈竞争中的“救命稻草”，何愁不能“秒杀”考官，轻松搞定“牛offer”？

怀揣秘籍，勤练招式，“牛人”就是你，高薪不是梦，看初出茅庐“小鸟”华丽变身职场“白骨精”！

——“菜鸟”展翅，也能笑傲江湖！



目录 Contents

第1章	HR告诉你：我们这样解读你	1
1.	学历 = 门槛	1
2.	成绩 = 态度	3
3.	活动 = 能力	7
4.	实习 = 经验	10
第2章	HR指导你：穿出你的精气神	14
1.	扫盲篇——职业装的选择	14
2.	我是GG——男生也要打造“职场魅力”	18
3.	我是MM——变身“白领丽人”	22
4.	HR如是说：佛靠金装，人靠衣装	27
第3章	HR忠告你：事先了解你自己	29
1.	知己：你是怎样的人？	29

2. 知彼：你面前的选择——出路在何方	36
3. HR如是说：知之者不如好之者，好之者不如乐之者	43
第4章 HR教下你：用一张纸包装自己	47
1. 海投：制作一份“准万能简历”	47
2. 信手拈来：中/英文简历模板	56
3. HR如是说：15秒的生杀！	62
第5章 HR传授你：笔试/网申靠准备	65
1. 跨过第一关卡——网申	65
2. 过关斩将第二关——笔试	73
3. 经验之谈：师兄师姐的“锦囊”	80
第6章 HR电话你：传说中的电话面试	82
1. 与众不同的“电面”	83
2. 电话面试有技巧	84
3. HR如是说：千万别犯以下错误！	93
第7章 HR鼓励你：面试中，注重交流	96
1. “未雨绸缪”不可小觑	96
2. 面试的分解	99
3. 百家之言：如何应对刁钻的问题？	112

第 8 章	HR点拨你：碰到了“群面”怎么办？	116
	1. HR眼中的“群面”	117
	2. “群面”中的角色选择	121
	3. 师兄师姐支高招：如何笑傲群雄？	127
第 9 章	HR提醒你：礼仪同样重要	131
	1. 面试礼仪三部曲	132
	2. 走进外企面试礼仪	137
	3. 有问必答：面试中常见的礼仪问题	144
第 10 章	HR拍拍你：Hey，“面”完了就完了？	146
	1. 面试后的较量	146
	2. 收拾行囊，准备新的启程	153
	3. HR如是说：你可以“力挽狂澜”！	157
第 11 章	HR提醒你：找工作不是你一个人的事情	160
	1. 全家总动员	160
	2. 众人拾柴火焰高	168
	3. 小道消息	174

第 12 章	HR 耳语你：你的“薪”，你知多少？	178
1.	谁拍板了你的第一份薪水？	178
2.	谁偷了你的“薪”？	183
附 录	应届生求职实用网站地址索引	190



1. 学历=门槛

我为学历狂

现今关于学历造假的新闻层出不穷，而且其所覆盖的范围极其广泛，不仅包括众多明星、网络红人等等，还包括普通的公务人员以及学者，连知名的作家、名企高管都被牵涉进来！“学历门”一度成为互联网上最热门的话题。

此类事件被赋予如此之高的关注度，与中国社会的价值观密不可分，也就是说，在中国，人们极其重视，或者说相当看重一个人的学历之高低，从而会引发上述造假事件以及与此相关的跟踪报道。

没有高学历是万万不能的！

某调查机构在网上进行的一项调查显示，约80%的网民认为现实生活中存在着明显的学历门槛，而求职招聘、职称评定以及职位晋升则成了学历门槛最为明显的三大领域。在调查中，约有七成的网民表示，社会对高学历者的态度是尊重或是以尊重为主的；同时，有超过八成的网民承认自己是比较



谁说菜鸟

不能拿高薪

重视或者是很重视学历的；而只有极少数的网民表示自己不重视学历。

总而言之，现在社会上的主流观点是：高学历不是万能的，但是没有高学历是万万不能的。

学历：愈高愈美丽！

“要求本科及以上学历”，这句话你不陌生吧？

从千年的科举制度至今，中国现在普遍存在着一种“学历情结”。小小的一张纸不仅代表个人的受教育程度，还反映着个人素质、学识甚至能力。

正因为如此，以上要求已越来越频繁地出现在各类招聘中。更为严峻的是，现在的招聘企业不仅看学历高低，还要看是不是“名牌大学”。在同等学历的情况下，更加偏向名牌大学的金字招牌。

“海龟” > “土鳖”？

“特别欢迎有海外经历的同学”，这句话你听说过吗？

相比于仅仅拥有国内大学学历的应届毕业生，有过海外学习或者交流经历的“海归派”更加受到重视和追捧。把海外留学称为“镀金”是有原因的，因为“海龟”比“土鳖”贵的现象已成为不争的事实。

国人看重洋文凭，一方面是因为国外发达国家的高等教育的确比中国先进，出国一趟至少在语言和见识方面会远胜于未迈出国门的应届毕业生；另一方面，能够有机会出国交流和学习的人大部分是比较优秀的，在人才缺乏的背景下，我们的确给了有洋文凭或者有留学经历者一些制度上的倾斜。



不敢做“非主流”

学历为何如此重要？就是因为不敢在社会的大潮中做“非主流”啊！

超过七成的人认为学历是社会选拔人才的主要依据之一；有六成的人认为晋升或招聘有明显的学历门槛；还有一半的人认为是科举文化影响让“学历门第”观念深入人心。

鉴于这样一种状况，作为应届毕业生的我们，在不准备继续深造的情况下，学历程度是既成事实，我们既不可能改变之前的学历，也不能获得更高层次的学历。我们能够做的，就是根据自身的学历高低去甄别从事的行业与职位，让学历最大限度地服务于我们即将争取的工作。

话句话说，学历是迈入理想工作大门的门槛，影响着迈入的难度。然而，它却决定不了我们跳跃的高度。结合学历现状及自身能力，选择合适的职位，对于作为应届毕业生的我们，才是“上上之策”了！

2. 成绩=态度

众说纷纭之成绩

甲方观点：成绩不可靠

“在校时的成绩，包括专业成绩和非专业成绩、论文发表情况等反映学生在校时的学习与水平的指标，远远不及社会能力、英语、计算机水平和社会实践经历受重视，甚至排在‘个人形象包装’之后。”

现今，众人认为应届毕业生求职时，应将与所求职业相关的特殊性



谁说菜鸟

不能拿高薪

的材料纳入简历当中，而不是将“无关紧要”的其他专业成绩放进去。譬如说，英语四、六级证书，计算机等级证书，实习、实践成果等等就属于前者，应该予以重点考虑，并以此来证明自身的能力与素质。

之所以将其他的专业成绩被排除在外，原因在于他们认为专业成绩也许能说明理论学习、学术能力强，可是对讲求实际操作能力的企业招聘并无多大意义。漂亮的专业成绩犹如“鸡肋”，好看是好看，但别指望能在注重实际能力的求职中发挥大作用。或者说专业成绩只具有一定的参考价值，而不能成为决定性的价值被予以考虑。

某投资公司相关负责人认为，与专业成绩相比，他们更看重学生的社会实践经历和应聘时的临场表现。因为做了什么比学了什么更重要，对公司来说，应聘者专业成绩只要合格就行。招聘时如果看到专业成绩优秀的学生，他们反而会多个心眼，很担心他们是读死书的。相反，一些专业成绩一般的学生进来后表现优异。因此，专业成绩对他们来说只有参考价值，成绩优秀的学生录用时并不会加分。

乙方观点：成绩最重要

“专业成绩是反映学生能力素质最基本、最公平的指标，和社会实践能力同等重要，怎能偏废？”

专业学习成绩记录的并不只是学生知识记忆能力，还包括对专业的理解深度，是思维力、意志力的综合体现。只从岗位的一时需要考查学生，忽视专业成绩水平，可以说是企业人才消费短期化、实用化心理的反映，说到底是一种短视行为，对学生辛辛苦苦念四年大学的投入不公平，也不利于企业长远发展。更重要的是，学习成绩不单单是“成绩”，也是一种对于事业与工作的“态度”的量化体现，人们常说的“学习态度决定学习



成绩”，并不是空穴来风。

某大型国有企业的人事部负责人认为，高校毕业生“高分低能”现象的确存在，但从总体看来，绝大多数学生的能力和专业成绩是成正比的。专业成绩优秀的学生，基础比较扎实，尽管一时可能上不了手，但假以时日，加上企业提供的就业培训，往往有很强后劲。

“态度决定一切”？

“态度决定一切”：对于一个人来说，做人和做事都很重要。而做人看重的就是态度！

来做一个简单的乘法吧：如果你做人是100分，大家都相信你，把事情交给你去做，可是你把事情做错了，得到的只是0分。 $100 \times 0 = 0$ ，你最后获得的结果还是0分。反过来，如果你很会做事，做事的能力是100分，而做人是0分的话，相乘一下，结果还是0。

做事最重要的是能力，而做人最重要的是态度，你的态度和你的能力就决定了事情的最终结果。所以，我们自身中对事业成败起决定作用的关键因素就可以归结为态度和能力两方面，缺了任何一方都不行。你的态度是100分，能力也是100分，乘起来就是1万分；但如果你都是0分的话，那毫无疑问结果就是0分。

做人和做事是同样的重要，而做人和做事成功与否，态度是最重要的。不同的态度会让我们对同一件事采取完全不同的做法，从而得到不同的结果，就像潮长潮落一样，人生总是顺境和逆境的交替起伏，只有保持积极正确的态度，才能够以坦然平和的内心来面对，不会被荣誉和金钱冲昏了头脑，也不会在遭受打击和困厄时一蹶不振。在日常的生活和工作



谁说菜鸟

不能拿高薪

中，积极的态度不但可以维护和改善我们的人际关系，还有助于我们保持冷静理智的头脑和良好的情绪状态，将自己的能力充分发挥出来，无论在何种情况下，都努力获得最好的结果。所以说，态度决定一切，好的态度不但会对我们做人产生正面的作用，还决定了我们做事的成效高低。

因此对于应届生来说，求职时好的成绩不能让它就那么“废弃”掉，而是应该让它展现在企业人力资源部的考官们面前，因为好的成绩就是好的态度的象征，而好的态度也将是在工作中取得好的业绩的最重要的基石。

实实在在看成绩

那么我们到底应该如何看待成绩呢？作为应届毕业生的我们，面对既定的成绩无法做任何改变，成绩是否重要又有何关系呢？

一言以蔽之，成绩要“为我所用”，切不可“为成绩所累”。

针对成绩而言，除了字面上的绩点（GPA）高低外，更重要的是昭示出一种“态度”，即对学习的态度。学生最主要的任务无非是学习，学习态度的重要性就不言而喻了。所以，相比成绩本身而言，招聘者更看重的是你的学习态度，或者是想通过你的成绩判断出你的学习态度，借此判断你做人、做事的基本态度。

同样地，作为应届毕业生我们该如何“接招”呢？

在此，我们还是会奉上那句话：如果你的成绩不错，那么恭喜你，良好的成绩体现出良好的态度，它将作为你做事认真的最有利的证明；如果你的综合成绩不够好，但专业成绩或者相关课程成绩不错，那么也恭喜你，它能够表现出你对待自己喜欢事物的执著追求；如果你的成绩就是不够好，那也不要灰心，你可以通过别的事情，体现出你对待学习或者生活



的严谨负责的态度。

“学习意味着态度，态度衡量着做人的品质。”横看成岭侧成峰，是利用成绩体现态度，还是利用态度弥补成绩，将如你所愿。

3. 活动=能力

如果说“学历”与“成绩”是两个“死”因素，那么“活动”和“实习”就是两个“活”的因素了！

其中，在校活动应该是大学生活动的“主流”了。例如，社团活动、学校职能部门见习、学生实践等等。接下来，我们以社团活动为例，具体甄别一下社团活动层出不穷的益处！

沟通表达是关键

身在学生社团，不说一定要“口若悬河”或“妙笔生花”，至少也要做到口齿利索表达流畅，在与同学、领导的沟通过程中更要张弛有度、有礼有节。如果在人多的场合讲话就面红耳赤、张口结舌、语无伦次，那可是要吃亏的哦！很多应届毕业生在学习中没有注重沟通表达能力的培养，尤其是一些理工科的学生，在繁重的学业压力下几乎没有培养沟通表达能力的机会。“宅男”、“宅女”已成为现今的流行词汇，不少应届毕业生也“光荣”地成为其中的一员。

然而，当我们毕业之际，面对各种各样的面试官，或者当我们步入职场，面对形形色色的领导和同事时，如果仍旧保持“内秀”的形象，那么



谁说菜鸟

不能拿高薪

我们在别人心目中的形象可是要大打折扣的！

那么，我们应该如何改进呢？利用学生社团吧！

在社团中，大家都是同学，社团里平等、自由、活泼、无拘无束的气氛使得大家可以随意表达自己的观点，在交流中熟悉很多人，建立友谊，并且在这个团体内学到很多课堂上学不到的技巧和经验。此外，学生社团通常会定期举行大型的社团活动，给成员们提供公开表现的机会，不仅有利于克服大家初期的怯场情绪，久而久之，更是能够有效地锻炼大家在公开场合的表达能力。这一特点会给用人单位传递这样一种信息：你拥有过人的沟通技巧与表达能力，能够很好地与同事相处。

培育“领导”的温床

或许大家已经有过体会，在学校里担任过学生干部的同学求职时一般更会受到用人单位的青睐。但是，班长、学生会主席的人数毕竟还是有限的。

那么，作为应届毕业生的我们该怎么办呢？利用学生社团吧！

说到底，面试官看重的其实是求职者是否具备组织管理的能力，以及平衡各方面资源与关系的能力和经历。因此，关键的未必是“社长”这个头衔，而是你在社团里的经历。

在社团里，社团的决策、事务、财务乃至具体执行都不是由“领导”一个人说了算的，而是由成员们经过讨论而共同敲定的，也就是说，只要有热情，差不多每个成员都有参与组织决策的机会。甚至有很多人主动请缨，去负责某个大型的活动或项目。社团中公开、透明的运行机制，能够给每一个有热情的成员以锻炼机会，并且能够充分调动大家的主动性、积极性和管理的热情。



在社团中积累了大量丰富的实战经验后，即使不是一把手，你也可以告诉面试官你有着怎样的领导经历和能力。这可以充分体现你较强适应性、责任感以及实践能力，这样的应届毕业生，用人单位当然会很欢迎啦。

团结就是力量

相信很多毕业生或者是白领对于公司招聘中的“小组面试”都不陌生吧，不错，良好的团队合作能力和合作意识是就业面试的重要内容，具备团结协作能力和具有团队意识的人才是非常受用人单位青睐的。

那么，好好利用学生社团吧！成员不仅能够积极主动地融入到丰富多彩的校园生活、社会实践中去，还同时拥有了与社团成员、以及活动参加者们交往的机会，有助于打破单一狭隘的交际圈，从而在与他人打交道的过程中建立友谊，学会真诚待人，与他人精诚合作。

这样一种自然而然的团队意识不是一蹴而就，或者是在面试前准备好当场便可以发挥出来的，只有真正做过团队工作、有着丰富经验的人才会深刻理解合作的必要性和协作的威力，从而发自内心地去尊重、倾听队友的观点，使团队的利益最大化。社团带来的这一大益处可是会为应届毕业生的职场道路加分不少的哟。

你的人脉网有多大？

我们知道，在一个社团里共同工作几年的同学之间感情是非常深厚的，而在社团中担任“领导”的师兄师姐也是十分亲切的。可能对于很多人来说，社团就像是一个温暖的大家庭，这种友谊和感情在毕业了各奔东西后还是会留在大伙儿心中的。久而久之，社团中的成员们就自然而然形



谁说菜鸟

不能拿高薪

成了一张张“关系网”，毫不夸张地说，你加入的社团越多，在里面工作得越投入，你的人际关系网就会越大越稳固，当然，从中获得的益处也就越多。

无论是在上学期间的实习，还是毕业之际的求职，师兄师姐的“内推”永远是吸引我们的“靠谱”选择。社团中的成员在找工作时可以信息共享，共同准备，甚至组成一个团队去求职；在将来步入职场之后，大家各有所长，在不同的领域很可能再有共同合作的机会。

现如今，学院里的“圈子”现象在诸如金融之类的行业中已经十分显著了，学校里和同学的关系都是职业生涯中宝贵的人脉，当然要从现在就把握住，关键时候，用处可不一般哪。

总的来说，社团活动等在校活动对于求职应届毕业生的意义，以及对于用人单位的意义都是不同凡响的。也许你的学历与成绩都是够硬的，但如果没有足够而又高质量的活动经历，再硬的条件也无法让你取得理想的职位。

4. 实习=经验

实习，就是第二个“活”的因素了。让我们看看，它，是如何“活”起来的。

缺乏经验：应届毕业生的无奈

不少刚刚走出校门的应届毕业生总是会抱怨用人单位筑起的一道道“工作经验”的门槛，制约了他们的求职范围，使得他们不得不在更加有



限的领域中去寻找工作。尽管很多学生为此放弃了休息时间到处打工积累“经验”，但我们可以发现企业要求的不是“兼职”、“实习”，而是真正的“工作实践经验”。

“开始我们招聘本科生，上岗后发现他们只会说、不会做；于是抬高价码，招聘了研究生，上岗后发现他们更会说，还是不会做”，很多人力资源主管曾发出这样的抱怨，以至于有段时间“不招应届毕业生”的观点在网上炒得沸沸扬扬。

某省高校对即将毕业的近千名大学生作了问卷调查，结果发现，有接近七成的大学生认为，在择业中最缺乏的是实践工作经验，这也是在参加招聘中最令人尴尬的“短板”之一。多数大学生表示，在面试时，主考者提问最多的问题是：“你有实际的工作经验吗？”，“你对这份工作的岗位要求了解多少？”“你对应聘的岗位有心理和技能上的准备吗？”面对这样的问题，很多学生只能摇头，一份工作就这样飞走了。

一项社会调查还发现，有接近三成的人力资源主管认为，应聘者的工作经验越实用越容易被录用，而超过七成的跨国企业，则会根据具体职位的要求选择应聘者。在现实中，把工作经验看得比学历和学校更为重要的招聘单位并不在少数；而“名校出身、本科学历还抵不上两年工作经验”——对招聘单位的工作经验准入门槛“恨之切切”的应届大学生也不在少数。

仅仅有“工作经验”就够用了么？

不仅如此，“工作经验”与岗位的匹配也成了求职者与用人单位之间



谁说菜鸟

不能拿高薪

的又一道障碍。

为迎合企业的要求，很多在校生只好利用学习时间去参加社会实践或兼职，以求积累工作经验。他们觉得，即使是短暂的工作经历，也会为自己将来的求职简历增添精彩的一笔。可是事实证明，这些通过兼职家教或商品促销积累的“工作经验”，仅仅是花拳绣腿，很少与所学专业相符合，并且并不能锻炼大学生们在实际工作中的能力，这与用人单位要求的“实践经验”相差甚远。

“大学生求职，可能掉入了工作经验的陷阱”，某大型纺织集团人力资源负责人表示，他们要求的工作经验指的是在企业中全职工作积累的经验，应该与未来从事的岗位要求相匹配，并不是大多数求职学生在简历的工作经验一栏中填写的无关痛痒的“做兼职”（如家教）、“社会实践”、“短期实习”等等。

据了解，在企业招聘 IT 人才的关键标准中，排在第一位的是项目经验，比重占到了超过四成，排在第二位的就是对技术技能的要求，比重约为两成，然后是理论知识占将近两成，职业规划占约一成，面试素质占超过半成。

这充分说明，并不是企业不愿意招聘应届毕业生或是对他们存在偏见，而是毕业生“技能与经验”的缺失，确实不能满足用人单位对员工“上岗即工作”的基本要求！

对口的专业实践经验才靠谱！

很多应届毕业生曾抱怨，现在找个专业对口的实习单位，真是太难了！因此只要一有了实习锻炼的机会，不管是否专业对口，也不管对自己的将来职业是否有益，先进去实习再说，至少简历上会增加漂亮的一笔。



但是很多公司负责人在招聘时对着应聘者五花八门、和应聘岗位风马牛不相及的简历，不禁纷纷皱眉。他们表示，大学生这种为了“混简历”“混工作经验”的做法实在不可取。有的甚至表示，对简历因为充斥各类实习而显得太“乱”的应聘者，他们不会考虑！

实习是为就业打基础，并不是实习的行业越多越好，有针对性地选择实习岗位才是最重要的。在选择岗位时，应尽量选择与自身专业相关的岗位和自己有兴趣的岗位，这样才能最大限度地发挥出潜力，为将来择业增加砝码。

只有通过进行针对性的岗位实践，才能够在进一步掌握了课本上知识的基础上，同时从实践中学到许多课本以外的技能，这样对专业和专业领域的了解才能远远超越在校时的狭隘理解，使自己在专业业务能力上有所提高，从而使自己成为一名合格的工作者，而非在象牙塔里对着理论画圈圈的学生。

总而言之，学历搭建了门槛，成绩昭示着态度，活动凸显能力，实习造就经验。

门槛高低虽然影响着迈入的难度，但决定不了我们跳跃的高度；
成绩的高低显示着态度好坏，但影响不了我们表示态度的方式；
活动显示我们做事的能力，但培养能力的方式不仅一种。

实习是工作经验最直接的体现但却最难实现，作为应届毕业生的我们，快速的学习能力、综合软实力才是我们独特的魅力，锦上添花固然好，但却不是决定“生杀大权”的唯一因素。

所以说，在求职的漫漫长路中，我们要巧妙运用学历、成绩、活动、实习四大因素，依据过去固有的“硬件”条件选择适合自己的职业；同时巧妙调整和有针对性地提高“软硬实力”，应对求职，做“临场前的搏击”！





1. 扫盲篇——职业装的选择

“门面工程”的重要性，你知道吗？

据心理学研究，你是否能打动对方，55%取决于你的外表，包括服装、个人面貌、体型、发色等；38%是自我表现，包括你的语气、语调、手势、站姿、动作、坐姿等等；只有7%才是你讲话的内容。心理学家还发现，当我们走进一个陌生的环境，人们立刻靠直觉给你进行至少十条总结：你的经济条件、教育背景、社会背景、精明老练度、可信度、婚否、家庭出身、成功的可能性、年龄、艺术修养、健康状态等等。

我们常听人讲：“看他一眼，就知道他是一个什么样的人。”

其实这就是我们所说的“第一印象”。心理学研究证明，人们的第一印象形成是非常短暂的，有的心理学者认为是见面的前40秒，有的认为是前7秒，甚至有人认为是前2秒！

换句话说，在一眨眼的工夫中，人们就已经能够对一个人看得八九不



离十了。在求职面试中，这短短的几秒钟，很有可能决定一个人的命运。

正因为如此，在求职面试时，应聘者一定要注重自己的形象，抓住面试的前几秒，给面试官留下良好的第一印象。

那么，是不是要在面试中把自己打扮得“男似潘安，女赛貂蝉”？抑或是浓妆艳抹、七里飘香？No！显然，面试不是选美，公司选拔的是人才而非“花瓶”。因而，在面试中需要展示的是自身与招聘岗位的契合，并向面试官展现出大方得体的举止。

HR支招

有人就会问了，那选择服饰和妆容的标准究竟是什么呢？别着急，让我们先看一下某大型企业HR对应届毕业生着装的建议：

“选择服装的关键是看职位要求——应聘银行、政府部门、文秘，穿着偏向传统正规；应聘公关、时尚杂志等，则可以适当地在服装上加些流行元素，显示出自己对时尚信息的捕捉能力。

仪表修饰最重要的是干净整洁，不要太标榜个性，除了应聘娱乐影视广告这类行业外，最好不要选择太过突兀的穿着。对于应届毕业生来说，允许有一些学生气的装扮。面试有些名企，如国际网络公司，甚至可以穿休闲类套装。它相对正规套装来看，面料、鞋子、色彩的搭配自由度更高。身上穿的、手上戴的均能反映出求职者对所申请职位的理解程度。

参加面试，衣着方面不要过分讲究花哨华丽，面试时你所穿的西服、衬衫、裤子、皮鞋、袜子都不宜给人以崭新发亮的感觉，但也要注意整洁大方，不可邋遢，不可修饰过分。无论是男装还是女装，对质料要略有讲





谁说菜鸟

不能拿高薪

究。好的面料可以使剪裁合体的服装更加合身、相得益彰。合乎自身形象的着装会给人以干净利落、有专业精神的印象，男生应显得干练大方，女生应显得庄重高雅。”

总的来说，这位HR要传给我们的信息就是：要“看面试单位而穿衣”。简单而且安全的选择——职业套装

大部分人在参加面试前会选择职业套装，这是比较简单而且安全的选择。但要注意，套装的质量不能很差。如果穿一件线头和褶皱很多的套装去面试，会给人留下不拘小节的印象，也会让整个人的状态大打折扣。因此，只要条件允许，尽量选择做工精细、质地考究的职业套装；另外，女士套装的裙子不宜过长或过短，最完美的长度是膝盖上10厘米。

职业套装123

那么，总体来说，针对职业套装，我们需要牢记以下口诀：

商标一定记得拆，
干净平整是基本，
内衣毛衫谨慎穿，
不挽衣袖和裤管，
纽扣系法有讲究，
口袋千万不要鼓。

商标一定记得拆

一般而言，在西装的左衣袖上会有商标、纯羊毛标志或者其他标志。在面试过程中，一定要记得将它们拆掉。即便商标上赫然写着让你引以为傲的“阿玛尼”，你也要“忍痛割爱”。



干净平整是基本

如果套装不是刚刚才买的，一定要定期干洗，穿着前熨烫平整。只有职业套装穿起来显得平整挺括、线条笔直，它的美感才能充分地展示出来。皱皱巴巴的“抹布西服”，只会让观者皱眉。当然，如果学校里没有条件熨衣服，不妨把衣服用衣架挂起来，只要在存放过程当中留意，衣服还是可以保持平整的。

内衣毛衫谨慎穿

西装的标准穿法，是西装里面直接穿着衬衫，而衬衫之内不穿棉纺或毛织的背心、内衣。不穿衬衫，而让T恤衫等休闲衣物直接与职业套装“搭配”的做法，更是西装穿着的大忌。

讲究西装的原汁原味，在西装上衣之内，原则上不允许穿毛衫。如果在冬季时实在寒冷难忍，也只宜穿上一件薄型“V”领的单色羊毛衫或羊绒衫。色彩、图案十分繁杂的羊毛衫或羊绒衫，一定是与西装不匹配的物件。扣式的开领羊毛衫或羊绒衫穿在西装里面，同样大煞风景。

不挽衣袖和裤管

在正式场合，应届毕业生应该时刻注意细节方面的问题，悉心呵护自己的整体形象。在正式场合，无论如何也不能卷起西装裤的裤管，或者挽起西装上衣的衣袖，以免给人以粗俗的感觉。

纽扣系法有讲究

西装纽扣，是区分款式、版型的重要标志。能否正确地给西装系好纽扣，直接反映出对西装着装礼仪的把握程度。

1) 单排二粒扣西装，扣子全部不扣表示随意、轻松；扣上面一粒，表示郑重；全扣表示无知。

2) 单排三粒扣西装，扣子全部不扣表示随意、轻松；只扣中间一扣





谁说菜鸟

不能拿高薪

表示正宗；扣上面两粒，表示郑重；全扣表示无知。

3) 双排扣西装可全部扣，亦可只扣上面一粒，表示轻松、时髦，但不可不扣。

4) 起身站立时，西装上衣的纽扣应当系上，以示郑重其事。

5) 就座之后，西装上衣的纽扣则要解开，以防其走样。

6) 提醒自己，注意裤门是否“把关”。

口袋千万不要鼓

西装的口袋，装饰作用多于实用价值。所以，不能让口袋显得鼓鼓囊囊，使西装整体外观走样。不同位置的口袋，功用也不太一样。具体来说：

1) 上衣左侧外胸袋：除可以插入一块用以装饰的真丝手帕外，不应再放其他任何东西，尤其不应当别钢笔、挂眼镜。

2) 上衣内侧胸袋：可用来别钢笔、放钱夹或名片，但不要放过大过厚的东西或无用之物。

3) 上衣外侧下方的两只口袋：原则上以不放任何东西为佳。

4) 西装背心上的口袋：多具装饰功能，除可以放置怀表外，不宜再放别的东西。

5) 在西装的裤子上，两只侧面的口袋只能放纸巾、钥匙包，后侧的两只口袋，应不放任何东西。

2. 我是GG——男生也要打造“职场魅力”

曾有一名求职者应聘北京某公司计算机工程师职位。面试时，这名求



求职者打上了领带，穿上了西装。面试过程很顺利，求职者过硬的专业知识让招聘者欣赏不已。在决定是否录用这名求职者的过程中，却有一位招聘者提出了异议：你们注意到没有？这个面试者穿了一双旅游鞋。一方面，如此装扮很不得体；另一方面，也说明此人很有个性，也许比较难管理。就这样，这名在面试中表现绝佳的求职者，却遗憾地与这一岗位失之交臂。

“其实细节决定成败，男生需要照顾到的形象细节丝毫不比女生少。”从前，不修边幅往往被认为具有男子气概，但现在一流的企业往往要求他们更具职业气质，而所谓职业气质，首当其冲的就是要具备良好的形象。同时，礼仪专家指出：在关注着装和礼仪方面，求职者中男生往往比女生马虎，其实细节决定成败，男生需要照顾到的形象细节丝毫不比女生少。

所以说，让越来越多的男生接受礼仪的熏陶显得尤为重要，打造“职场魅力”也成为了男生的必修课程之一。那么，就让我们针对男生职场礼仪的一些常见问题，进行一一解答。

GG面试Q&A

问题一：男生面试怎么穿？

答：正如之前提到的，不论是何种职业，西装是最为稳妥和安全的着装方式。

应聘者最好穿深色的西装，比如灰色、暗绿色和深蓝色，它们给人以稳重、忠诚、干练的感觉。

在面料选择方面，最好选择天然织物做的西装，因为人造织物的光泽和质地给人一种廉价的感觉，缺乏垂感。





谁说菜鸟

不能拿高薪

具体而言，在颜色和款式选择方面，体瘦的人适宜穿米色、鼠灰色等暖色调，图案为格子或人字斜纹的西装，这样会显得较为丰满、强壮。体胖的人则可穿深蓝、深灰、深咖啡色等西装，款式可选用直线型的美国式，这会显得廓形锐利且苗条。

总体来说，一套质地和做工良好的基本款深色西装，是求职战场上GG们的衣橱必备装备。

问题二：男生面试如何打扮？

答：虽然男生不同于女生，但在面试的过程中，也需要打扮自己，把最为精神、朝气的一面呈献给面试官。

浓重的体味、口臭是男生一大忌，面试前一定要做好相关的清理。虽然男士香水能够很好地掩盖体味，但香水的选择讲究颇多，如果使用不当，反而有可能弄巧成拙。基本上，作为应届毕业生，只要干净整洁无异味即可。

比较“安全”的方法，是用刮胡水代替香水，用口香糖去除口腔异味（但是一定要注意，不要让面试官看到你嚼口香糖的样子哦）。

另外，注意眼镜上镜框高度以眉头和眼镜之间1/2合适，外边框以跟脸最宽处平行为宜。裤子长度要以直立状态下裤脚遮盖住鞋跟的四分之三为佳。袜子颜色最好和鞋、裤子的颜色一致，保持足够的长度，以袜口抵达小腿为宜。再次牢记千万别穿球鞋应聘，皮鞋也尽量不要选给人攻击性感觉的尖头款式，方头系带的皮鞋是最佳选择。

当然，打扮并不意味着要“新潮”。有些男生为了彰显自己的个性，面试时留长头发，甚至模仿欧美、日韩明星，将头发削得参差不齐、染得五颜六色。还有些男生头发不长，却用发胶梳得如“圣火”一般。甚至有



些人仿照某著名节目主持人，以光头凸显睿智。这些都是不可取的。与此相反的是，有些人头发蓬蓬地就去面试。这样难免会让人认为你不善管理时间，进而更会认为你更不能打理好自己的本职工作。这种印象任何时候对你都不利，更不用说面试的时候了。总而言之，男生的头发以齐整自然最好，干净大方得体才能给面试官一个好的印象。

问题三：是不是要穿名牌？

答：许多人觉得难得有一次面试机会，一定要大出风头，于是买了许多时髦、前卫的服装，打算把招聘经理“迷”倒。其实，这是一个极大的误区。一般正规的企业都很欣赏传统、保守的正装。选购服装应该注重稳重、职业的风格。在求职过程中你会面试不同行业的企业，所以，最明智的对策是选择一种各个行业都能接受的风格，以不变应万变。

另外，由于经济条件所限，学生很难承受较昂贵的服装。招聘公司完全可以理解，事实上根本没有人会去计较。如果有的学生身着价格不菲的高级西装去参加面试，招聘经理可能会认为你家境富裕，以目前这个职位的微薄工资，根本不足以担负如此巨额的服装开销，因此猜测你势必不会安分守己地从最初级的职位做起，那样就太不值了。

如果应聘外企公司，那么国内名牌对那里的白领来说完全没有感觉。而外国的中等名牌要几千元一套，高级名牌要上万元一套，外企的招聘经理们都极少穿这么贵的衣服。

然而，同学们可以在招聘会以及平时的外企经理讲座中，留心观察什么叫专业、什么叫品位。并与室友及同学经常切磋，甚至请教已经在外企就职的师兄师姐们，然后再去购买风格相同但价格适中的服装，这些做法都很可取。





3. 我是MM——变身“白领丽人”

这是一个真实的故事：某家招聘单位根据收到的求职材料约见一位女同学作为预选对象。见面时，这位女同学涂着过红的嘴唇，烫着时髦的发型；衣着低领、紧身，十分新潮。然而，在面试官的眼中，这种打扮翻译为“轻佻”。就是因为这第一印象，她落选了。

一位人事总监说：“我认为你不可能仅仅由于戴对了一条领带而取得一个职位，但是我可以肯定你可能会因为戴错了一条领带而失去一个职位。”服饰仪容既是一个人审美观的集中表现，也是文化素养的具体反映。求职者的仪表服饰本身就是文化素养和内在美在其身上的外化。对于女生来说，要更好地讲女性美与职业美相融合。在此，让我们教你如何做好职场准备，从校园女孩转变成“白领丽人”，更好地迎接面试。

我是MM：从头到脚说面试

发饰

大多数人关注一个人，目光首先的落点都是对方的头发。因此，求职者必须注意自己的发型。

面试发型不仅要符合美观、大方、整洁和方便生活、工作的总体原则，而且要与自己脸型、气质、以及选择职业等因素很好地结合起来，才能在面试中获得最大的加分。



就不同的脸型来说，椭圆形脸可选任意发式。长脸看起来面部消瘦，发型设计上应适当遮住前额，并设法使双颊显得宽一些。圆脸型的人应将头顶部的头发梳高，使脸部在视觉造型上增加几分力度，并设法遮住两颊。而方脸型应设法掩饰棱角，使脸型显得圆润些。额部窄的脸型，应增加额头两侧头发的厚度。

就不同的职业而言，在面试的时候也需要选择合适的发型。比如说，对于销售业和广告业，平滑的卷发能够传递出你善于交流、值得信赖、充满创意的信息，与行业需求相符；对于金融业，齐整、平缓的发髻能够传达出一种权威感，显示出你能够胜任大宗金钱交易的能力；对于医护行业，发型既要自信又要谦逊，体现出耐心和爱心，将部分头发梳到后面，扎一个简单方便的髻，就是再适合不过的了。

另外，如果在头发的适当部位装饰花色款式、质地适合的发夹、发带或头花等饰物，那么就对整体美起到“画龙点睛”的作用。但要注意饰物不可过多，色彩也不能过于光亮耀眼，换言之，发饰要少而精。

最后，针对应届生发型，我们给出三条非常实用的建议：

第一，建议在参加招聘面试的时候除了带齐简历材料以外，最好在衣兜里装一把小梳子。不论是刮风尘灰、公交车的拥挤还是过长的等待，都可能把你的头发搞乱，面试前的补救非常有必要。

第二，不论何种发型，一定要确保能够与面试官进行视线接触，不可让头发遮住大半边脸或者挡住眼睛。

第三，也是最为重要的一点，发型选择适合自己及职业需求的即可，切不可花费太多时间和精力，追求一鸣惊人，本末倒置，反而给面试官一个不好的印象。





妆容

作为女生，在求职面试前学习一些化妆方面的知识很有必要，确实能够对自身形象起到一定的提升作用，给用人单位留下好的印象。与此同时，随着校园招聘的来临，网络上各类化妆课程的点击率频频升高，一些学校不定期开展的化妆课程更是场场爆满。由此可见，女生面试妆容也是颇为重要的。

但不同于明星浓妆艳抹、明艳惊人的派头，应届毕业生的妆容需要以凸显自信、清新自然的淡妆为主。比如用薄而透明的粉底适当遮盖黑斑、雀斑，掩饰面部的某些缺陷，同时让自己的肤色显得更为健康，自然而不露化妆痕迹；用黑色睫毛膏修饰眼睛，让眼睛看上去明亮而有神，至于炭黑、灰蓝色的眼线，则显得不合时宜了；此外，在唇部妆容中，淡粉色或者桃红色的唇彩均为不错的选择，更显清新自然。

人们常说“化过妆就好像没有化一样”，这个效果就或许就是面试妆容的最高境界。尤其因为面试大多在白天，素雅的淡妆不仅不失学生身份，还能从侧面反映应届生的职场意识，为面试增色不少。

衣着

俗话说，“人靠衣装，马靠鞍”，衣装的重要性可是不言而喻的。作为求职者始终不应忘记的是，着装打扮最终要为推销自我服务。

对于应届毕业女生来讲，职业套装适合于多数的面试场合。不同于男生的西装，女生的职业套装不需要一定是两件套。尽管炭灰色套服加上白色的衬衫也许是最稳妥的组合，但是各种其他颜色的，单色的服装以及细条及柔和的方格呢都是可以令人接受的。

与男装相反，纯天然纤维织物也许并非是女装最明智的选择。用羊毛



或亚麻编织的衣服容易起皱，让人感觉别扭；所以不妨考虑天然与合成纤维的混纺织物。底边离地面的高度因季节的改变而不同。如果你选择一条比在社交场合所穿的裙子稍长的裙子，考官和你都会感觉更自在。

在衬衫方面，长袖衬衫是最理想的，而且最好在外衣的袖口外露出0.5厘米或1厘米，这是比较典型的职业和权威的象征。至于衬衫的面料，天然纤维最好，特别是纯棉布和真丝的。尽管女生对衬衫的颜色的选择范围较广，但还是更为推荐白色和淡蓝色，抑或是浅蓝色或深蓝色，这样的大众颜色更容易为商界广泛接受。

在套装的样式上，以简洁最好，能充分展示出应届毕业生的精气神和自身的气质。

配件

跟漂亮衣服一样，时尚的钱包或者手提包已成为了现在大学女生的必备物品。在注重包包功能性的同时，装饰性也体现得越来越明显。然而，在面试的时候，我们需要带什么样的包呢？

公文包虽然比较古板或者老式，但比钱包更显威信。体育用包或叮当作响的时尚背包凸显个性，但缺乏职业性和专业性。简单式样的手提式包，可能不是潮流的宠儿，但能够使人显得比较干练，在应聘管理人员、办事人员时会为面试者增色不少。

除了要注意选择何种类型的包之外，还需要注重包与自身的搭配。比如说，包的颜色需要与衣服的颜色进行搭配，白色或黑色手袋可配任何颜色的衣服；身材高大的女士，不宜用太小的包，娇小玲珑的女士不宜用太大的包。

另外，在面试过程中，包的摆放也相当有讲究。最好将手袋放在脚



谁说菜鸟

不能拿高薪

旁，不要放在离座位较远的地方或放在膝上，以避免走时遗忘或无意识地摆弄。因为丢三落四给人不稳重的感觉，回答问题时东摸西抠，容易让人觉得你是否过于紧张。

至于其他饰物，以简单朴素为宜。如果实在需要腰带，那也需要特别注意腰带的质地，如果你面对的主考官是环保主义者，而你恰好佩戴了动物皮制品的腰带，那么很有可能还没等你开口说话，你就失去了这份工作。

另外，在珠宝饰品方面，也是越少越好。小巧的耳环或者耳钉可以令人接受，但身体的其他部位最好不要佩带珠宝。

总而言之，从校园女生变身“白领丽人”，为面试赢得开门红，一定要注意以下几点：

- 1) 面试时着装要选用朴素的裙装或裙套装，不要着运动服或休闲服。
- 2) 不要穿裸露在外过多的开叉裙，服装颜色不能太艳。
- 3) 饰物要大方得体，不宜过多，不戴叮当作响的手链，不佩戴过长的吊挂式耳环，同时最好不要戴戒指。
- 4) 化妆应化淡妆，不使用闪光化妆品，不涂深红的口红，香水喷洒要恰到好处。
- 5) 指甲要整洁、干净，不要涂成红色、紫色。
- 6) 穿中跟鞋，长筒袜要高，不要在裙子和袜子之间露出皮肤。
- 7) 如果穿了长筒丝袜，最好在手提包里多准备一双，以防腿上的袜子钩破了。

从头到脚有仪容，希望各位应届生MM们能够更多地关注自己的仪容，做好面试的“后勤”准备。



4. HR如是说：佛靠金装，人靠衣装

“佛靠金装，人靠衣装”。要在短短的几十分钟内对应聘者有一个基本的了解并作出正确的选择，对 HR 来说，是一件既简单又复杂的事情。然而，在这个过程中，或多或少，面试官们都要根据你的外表对你进行评价——这是不可避免的。接下来，让我们看看资深 HR 和职场人们是如何建议的。

凯若乐·马丁，著名撰稿人，《提高你的面试智商》的作者。他说：

“如果你申请的是一个技术方面的职位，那你不需要穿西装，穿有领衬衫和卡其布裤子或者休闲裤就行了。女士也一样——穿毛衣或者衬衫配休闲裤或者裙子就可以了。但对于人力资源部门的面试最好穿西服，因为你要看起来可以解决任何难题并且值得信赖。对于面试销售职位的应聘者来说，西服也是你们的制服。不管怎样，谁愿意从一个穿着体恤衫和牛仔裤的家伙那里买东西呢？”

大卫·派瑞，美国某高新技术公司总经理，《高技术人员职业指南》的作者。他指出：

“如果你要参加较高职位的面试，你就需要“升级”你的服装了。你要穿你最好的衣服，没有例外！”

派莫拉·霍兰德，宾夕法尼亚州某通讯公司的首席执行官，《救命！那是我的事业绊脚石吗？》的作者之一。他认为：

“没有什么事情比管理金钱更准确和细致的了，在面试金融领域岗位时哪怕是一根头发乱了也不行。整套的商务职业服装是必需的，也是面试官所期望看到的。但是，一套颜色比较保守的西服最适合政府部门的面试。不要穿得太花哨，这个时候你要显得你很有责任心，值得信赖并且很



谁说菜鸟

不能拿高薪

诚实。但在销售领域，你代表的产品和服务将决定你应该穿得多保守还是多前卫/时尚。然而有一个例外，就是在汽车行业中。在这儿要是你的指甲里有些污垢或者油腻，你的老板可以理解，当然你还是应该尽量看起来比较整洁，但是穿西服恐怕没有必要。”

多拉·德祖比，一位金融职业专家。他认为：

“对于女士来说，金融领域的职业装可以是一套黑色或者深蓝色的裤套装或者裙套装，再配一件彩色或者白色的衬衫，而对于男士，只能选择深蓝色西服。”

耐森·波特兰，某公司人才顾问。他认为：

“如果你要面试的是高端代理商的职位，那我建议你一定要穿得好一点。”

乔恩·卡费，美国职业成功指导专家。他建议：

“在参加贸易行业面试时，商务休闲装最佳。对于男士来说，可以穿一条不错的卡其裤和一件纽扣衬衫，加上一双擦得很亮的皮鞋，对女士来说也一样——漂亮的休闲裤和职业商务上装。我认为西服或者运动夹克对于这种工作有些过了。”

安祖，某策划公司总裁，《穿着的准备：专家指导你如何选择和使用好你的服装》的作者。他认为：

“细节也很重要，比如说，鞋子应该很亮，提包和外衣也应该看起来很棒。你真的没有第二次机会再给别人留下一个很好的第一印象了。花点时间和金钱来选择一套合适的面试服装，你就能让老板们轻易地为你返还投资。”

虽然不同领域的众多HR在服饰、妆容上各有见地，然而，他们的共识在于：服饰妆容的重要性不可小觑。作为应届毕业生，更是需要提高关注度，做好准备，迎接求职浪潮的来临。



1. 知己：你是怎样的人？

下面是在2005年斯坦福大学毕业典礼的时候，苹果公司总裁斯蒂夫·乔布斯送给毕业生的一段话：

“你们的时间有限，所以不要浪费时间活在别人的生活里。

不要被信条所惑——盲从信条是活在别人的生活里。

不要让任何人的意见淹没了你内在的心声。

最重要的，拥有跟随内心和直觉的勇气。

你的内心与直觉知道你真正想成为什么样的人。

任何其他事物都是次要的。”

那么，到底你是一个什么样的人，你真正想成为一个什么样的人，什么才是发自你内心的声音呢？



✧ 找到你的兴趣点 ✧

跟着感觉走，找到你的兴趣点

什么是真正的兴趣？如何找到自己的兴趣点？微软亚洲研究院的创立者、前Google（谷歌）全球副总裁兼中国区总裁李开复在《给中国学生的第三封信》中谈到：

“如何寻找兴趣和激情呢？首先，你要把兴趣和才华分开。做自己有才华的事容易出成果，但不要因为自己做得好就认为那就是你的兴趣所在。为了找到真正的兴趣和激情，你可以问自己：对于某件事，你是否十分渴望重复它，是否能愉快地、成功地完成它？你过去是不是一直向往它？是否总能很快地学习它？它是否总能让你满足？你是否由衷地从心里（而不只是从脑海里）喜爱它？你的人生中最快乐的事情是不是和它有关？当你这样问自己时，注意不要把你父母的期望、社会的价值观和朋友的影响融入你的答案。如果你能明确回答上述问题，那你就是幸运的，因为大多数学生在大学四年里都在摸索或悔恨。如果你仍未找到这些问题的答案，那我只有一个建议：给自己最多的机会去接触最多的选择。”

这说明找到兴趣的最佳方法是开拓自己的视野，尽可能接触众多的领域。唯有接触你才有机会去尝试，唯有尝试你才能发现你的最爱。那些敢于去尝试的人一定是聪明人。他们不会输，因为他们即使不成功，也能从中学到教训。所以，只有那些不敢尝试的人，才是绝对的失败者。

骑驴找马小窍门

有可能现在你正在读一个你不感兴趣的专业，或者现在你已经从事了



一个不喜欢的工作，感兴趣的事情还没有找到。那你就认真做好手上的事情。在做好手上事情的基础上寻找你的“马”——兴趣。有人称这种方法为“骑驴找马”，我们不妨大胆去尝试。

关于这个观点，李开复也谈到，“以前我以为自己很不喜欢演讲，但是后来下定决心告诉自己必须学会演讲的技巧，经过多年持之以恒地练习，再通过演讲成功得到的满足感，我发现我原来很喜欢演讲。除了‘爱我所选’之外，你也可以尝试着去‘选我所爱’。”

但是在“骑驴找马”的过程中，切不可“骑驴忘马”。说的是毕业生找到一份工作后，干了一段时间后，逐渐适应了这种骑驴的生活，懒得去找马了。忘记了自己要寻找的兴趣和理想。这种情况多存在于事业单位，在相对比较安逸的环境中失去了斗志，骑着慢驴，悠然自得，忘记了找马的事。可谓一大悲哀！

同时，也存在这样的可能性——“驴变马”！人是感情动物，对于自己认真付出的、长时间付出的事情总会产生深厚的感情，也就是日久生情。过去你没有找到自己的兴趣，可能就是因为从来没有对一个事情较长时间地认真投入所致。当你面对一个似乎是命运安排的专业、工作时，如果你认真对待它，用心去做，你就会发现，很快，驴就被你变成了马，你已经把它发展成了自己真正的兴趣。

兴趣点的终极目标

找到兴趣点不是目的，目的是达成兴趣！兴趣是成长、成功的起点和源源不断的原始动力。如果你找到了兴趣，那就用你的信心、耐心，用你的真心、真情去做，成功终将属于你！





谁说菜鸟

不能拿高薪

“人生最重要的不是所在的位置，而是所朝的方向。

一时找不到北也没关系，内心坚强，持续试错，总能找到北的——总会成功的！”

如果你很幸运，找到自己的“北”，找到自己的兴趣后，你唯一需要的就是坚持不懈去努力，聚焦目标、不懈努力！李开复在接受《对话》栏目节目采访中说，“无论困难有多大，我都会跟随内心的声音把这个事做下去。”而联想集团董事局主席柳传志在《赢在中国》节目中谈如何成功时，也指出“目标明确，坚忍不拔！”找到我们的兴趣点，走下去，相信自己可以成功！

* 制定你的职业规划 *

《穿PRADA的女魔头》

很多年轻人在生活中不喜欢做规划。按照规定的计划去办事，多么无聊。有一部好莱坞电影，叫《穿PRADA的女魔头》。女主角因为时尚杂志的光环进入这个行业，经过一系列的事情后，终于明白了自己想要什么，在的大好机会来临的时候，却毅然选择了离开。这件事可喜也可悲，可喜在她终于知道了自己喜欢什么；可悲却在于当初的盲目，白白浪费了光阴。

由此可见，应届毕业生在选择职业的时候，要做好职业规划，做到心中有谱。只有这样，才能从容面对工作中遇到的各种困难。人生规划，是一生的定心丸，职业规划，是职业生涯的定心丸。这颗药丸，在我们每个人的心里，需要我们发现它、整理它，把它规划出来，成为我们一生受用不尽的宝贝，没有人可以抢走。



那么，如何才能做好个人的发展规划呢？抓住以下关键词，大家就能做一个科学的个人发展规划。

关键词一：性格

每个人的性格都是不同的。有的人性格外向，善于言谈，人际关系能力强，喜欢在公众面前发表自己的言论；有的人则性格内向，忠厚老实，喜欢独立地去思考问题；有的人对事情执著，遇到挫折不气馁；有的人则脆弱，容易被失败击垮；有的人喜欢挑战性的工作，压力越大斗志越旺盛；有的人则喜欢安定平稳的生活，不能忍受过大的压力……任何事情都具有双面性，有好就有坏。热情、善谈的反面就造成稳重不足；忠厚脾气好容易变成没有主见……

分析自己的性格，就是要看清自己性格中的长处、短处，如果是热情、善谈、喜欢有挑战的人，相对来说比较适合做营销、公关等工作；如果自己内向、认真，可能适合做财会工作。

准确分析自己的性格，一方面便于找到适合自己的岗位，另一方面可以提醒自己在工作中注意克服性格的不足。

关键词二：知识

每个人都有自己擅长的知识、技能。有的人喜文学，有的人喜理工；有的人动手能力强，有的人操作能力弱；有的人思想跳跃跨度大，有的人逻辑思维能力强……

分析自己学习过和掌握的知识技能，罗列出哪些是自己精通的，哪些是自己熟悉的，哪些是自己的弱项。然后再分析自己所从事的工作，胜任





谁说菜鸟

不能拿高薪

岗位要求需要具备哪方面的知识和技能，结合自己的实际，确认自己和岗位相吻合的条件，以及不足之处，如果岗位要求具备较高的计算机水平，而自己这方面欠缺，就可以通过参加学习班或找人传授相关知识，来提高自己的知识和技能，只有做到上述这些方面，才能让自己在工作中立于不败之地。

关键词三：资源

这里的资源不但包括金钱，还包括自己在社会上的人脉等。

俗话说得好，“有多大的能力办多大的事”，也就是说要尽可能去做力所能及的事情。我们都知道如果要开办公司，就要有一定的资金，最少要保证10个月没有利润还能维持公司的运营。

同样的道理，如果从事一项工作，不可能所有的事情都是自己擅长的，如果碰到自己不擅长的事情，就要想自己能够调动的资源，自己的同学、朋友、亲戚中，有谁擅长此类事情或从事过相关行业，自己就可以去取经，直接掌握问题的关键点，避免工作中走弯路。

关键词四：目标

有些同学，在毕业后没有找准自己的方向，不断地更换工作，涉及了不同的行业，甚至到而立之年都不知道自己适合做什么。这些同学就属于那种胡里胡涂生活的人，没有认真分析过自己，没有做好个人的发展规划。

对于应届毕业生而言，或许短时间内确定自己的终生目标有一定的难度。然而，确定一个大致的方向或者说是短期目标却是非常有必要的。明确一个目标，并为之付出努力，才能够越来越接近目标，否则很有可能与



成功背道而驰，误将“青春错付”。因为当今社会，工作经验和行业优势已经成为获取成功的必不可少的条件之一，所以确认个人的发展目标，赢得发展先机，尤为重要。

关键词五：坚持

最后，就是要坚持不懈走下去。世上没有不劳而获的事情，任何人的成功都不是偶然的，一定有了很长时间的积累，一定具备了一定的实力才能成功。

很多人都奇怪郭德纲的红，认为他的运气太好了，但是，谁人不对他唱戏的功底、绕口令的功底瞠目结舌呢……他也曾经经历落魄、艰辛，但他从不放弃，他的成功，是他多年付出、执著、努力的结果。所以，认准了自己的目标，一定要坚持不懈地走下去，不管遇到什么挫折，都不要放弃，同时一定要认真学习，不断地充实自己，一步一个脚印地走下去。

实战演习：思考你的职业规划

其实，做好大学生的职业规划看似难，实则不难。现在，找一个安静的地方，慢慢地闭上眼睛，深呼吸10次，静下心来，思考以下的问题：

我到底想要什么？

我具体的职业目标是什么？

如何选择行业？

如何选择企业？

如何选择职位？

如何选择发展区域？





谁说菜鸟

不能拿高薪

如何实现工作目标?

如何做好求职准备?

我们现在应该做些什么?

我一生的追求是什么?

我的人生目标是什么?

我眼中成功的标准是什么?

记住你心中的答案，回顾过去，把握现在，追逐未来。心中有梦，脚下有路，奋斗，奔跑。

2. 知彼：你面前的选择——出路在何方

“三百六十行，行行出状元”，此话的确不假。但古话也说过“男怕入错行，女怕嫁错郎”。其实，不论男女，怕的都是入错行，特别是在专业化日益明显的知识经济时代，选择好你要进入的行业尤为重要。

新东方董事长俞敏洪曾说，你要在你的专业领域内做到全国前十，这样你才有竞争力。这就是说，我们要做到专业化，做行业的领头人。那么，哪个行业最适合你呢？

“知己知彼，百战不殆”。让我们认清面前的道路——出路在何方？

私企：低门槛，高风险

利：对学校和专业的要求不高。能够发挥能力，发展空间较大；能够



很快学到实用的知识；私企工作不单调，需要一职多能，无形中提高了自己的能力；劳有所得，私企老板会按照你的贡献决定你的待遇，形成良性循环；自由性大，升职、积累经验相对更快，想跳槽也容易。

弊：起薪通常较低；风险较大，比如经济危机到来，私企一批批倒台；有的公司不能保证福利；企业人文环境参差不齐，有些极好，有些极差；竞争相对激烈，工作环境不稳定，下岗可能性大；有些制度不合理，吃亏也只能忍着。

建议：很多毕业生愿意选择私企，认为私企的门槛较低，更易积累经验。但是，不要形成“直接进入私企”的意识，私企的素质参差不齐，毕业生缺乏经验，很容易被第一份工作定型，错误的观念和不良的职场习惯会限制你的发展。对规模不太大，存活年代不太长的私企，你应当慎重考虑。

国企：踏实稳定讲传统

利：国企或事业单位，有稳定的收入，良好的福利保障；有国家做后盾，安全系数高；国企注重员工素质，要求员工为人处事遵循一定规则，可以学到不少东西；有些行业工作相对安逸，心理压力相对较低；国企锻炼人，能够形成良好的就业观。

弊：入门难，不容易进入；有的论资排辈，想要出人头地一般需要多年的奋斗；人际关系较复杂；中西部的国企，大多待遇一般。

建议：国企人际关系复杂，初入其中的大学毕业生也许会摸不到门路，而按资排辈的现实更让心高气傲的大学生心生不服，当然，国企也正在克服上述弱点。国企能够全方位地锻炼人，总的来说，国企是不错的选择。





谁说菜鸟

不能拿高薪

外企：高薪高酬高压

利：高薪，福利好，工作环境好；外企有系统的企业文化、管理制度，能够学到更多的东西；强调个性和创造性，有利于培养能力，也有利于搭建自己的人脉；注重员工发展，给予员工诸多培训；实力雄厚，不会出现拖欠工资、罔顾员工权利等现象。

弊：起点高，发展空间不大；工作量大，加班现象司空见惯；竞争激烈，神经随时紧绷；打入核心机构难上加难，晋升很可能遇到瓶颈；对外语有很高要求。

建议：外企的高薪高酬是很多毕业生追求的目标，进入外企，感受成熟的企业环境和管理系统，有利于毕业生学到更多的东西。不论是个人能力、行业观念、企业文化意识，外企能够全方位地充实员工的头脑。但是，外企竞争激烈，职位也只能到一定级别，有些聪明人会进入外企学习先进的管理经验和技能，然后自己创业。

公务员：新时代的“铁饭碗”

利：公务员，尤其是中央国家机关公务员，职业的外部性在所有行业里是最大的。所谓外部性，是自身行为对组织或人的影响。比如说，李嘉诚倾家荡产也不能对三农问题有什么大贡献，而如果你是适当部门的一个办事员，只要想法合理，也许就可以有根本性的贡献。这一点正是公务员这个职业的特征和魅力。此外，公务员有着一定的社会地位，保障可观，并且有着强大荣誉感。

弊：偏事务性的工作，相对其他行业来说更为枯燥；忙起来极忙，闲起来极闲，不太规律；考试不离身，升职总与考试、考核挂钩；有些机关



人际关系复杂，勾心斗角；收入虽然稳定，但提升幅度可能不会太大；更有可能进入清水衙门、晋升机会大打折扣。

建议：如果你的确适宜从政，理当义无反顾地投考公务员从事公共行政管理起步，或投身法律事务，或投身政治活动与社会活动。如果你有突出的专长，具备年轻敢为的梦想和奋斗不息的勇气，那就选择你愿意走的路，切不要不顾自身从业条件去做明显与自己性格、兴趣、能力、价值观相冲突的行业。

深造：多一点时间准备自己

面对就业的压力，有些应届毕业生会给自己一个“缓刑”的机会，选择深造。通常的深造途径主要有考研和留学。

关于考研

根据教育部发布的消息，全国报考2010年硕士研究生数量达到140万人，较2009年增加13%。在报考人数达到历史最高点的同时，总招收人数为46.5万，招生总数比2009年减少了1万人左右，考研难度达到历史新高。

就此，某教育咨询机构宣布了一项关于2010届大学毕业生读研计划的调查，超过三成的人将“就业前景好”作为选择在国内读研第一位的理由，其次是“想去更好的大学”（约30%）；而“想做学术研究”却不足20%。另外，值得注意的是，还有少许人考研是为了“随大流”。

面对就业压力的增大，考研的确是相对好的“缓冲剂”。可以推迟就业期的到来，拿到更高的文凭或者可能在学术上有所创见等。但同时也要看到考研的机会成本：辛辛苦苦奋斗一年，可能竹篮打水一场空。并且，现在的研究生贬值越来越严重，研究生的价值不断下降。此外，研究生毕



谁说菜鸟

不能拿高薪

业就得二十六七岁，属于大龄青年了。

就此，我们建议应届毕业生提早做好准备。一方面思考自己的道路，确定是否考研；另一方面，未雨绸缪，为考研做好充足的准备。拿出当年备战高考的决心和勇气，“人生难得几回搏”，为梦想再拼一次！

关于留学

虽然欧美各国经济出现波折，仍然挡不住强大的留学热潮。留学经历能够促进增长见闻，开拓视野，提升外语技能，受益终身；还能够磨炼生存能力，培养吃苦精神。并且还有可能获得机会进入外国公司或者移民等。还有一点值得注意的是，国外学校学生的实习过程要比国内的学校强很多，他们会使学生更多地接触到社会，这一点确实比国内做得好。所以同样的毕业生大多数企业还是会优先考虑留学生。

但是值得忧虑的是，现在出国留学的人员太多，有些国外的学校为了收钱，已经开始大批量招收中国留学生，这就对教学质量和教学环境产生巨大的影响。如果不能学到真正的知识，会白白浪费几年光阴和大笔金钱。

同时，留学还有以下弊端：如对大多数人来说，留学的花费应该还是一笔不小的支出，投资不一定有相应回报；国外消费水平高，也许你常会感到入不敷出；即使得到公费支持，留学在外的寂寞也是很不容易克服的，因为有些国家的排他性很强，留学生很有可能根本无法真正融入同学和当地社会之中；此外，外国的经济危机越发厉害，海外工作竞争压力更大；而关于留学“镀金”回国后的就业问题，也是争议很大。

留学有利有弊，但总的来说，不论是否留学都需要尽早做出选择。如果确定出国，申请人应该至少提前两年做好自己的规划，多问自己几个问题：

是否出国？



去哪个国家，申请什么专业？

要准备哪些语言考试？

准备什么样的申请材料？

有出国打算的同学们，需要一步一步稳扎稳打，备战大学最后一年的申请热潮。

创业：趁年轻，闯一把

应届毕业生创业，可以提高自己的能力、增长经验，学以致用。通过成功创业，可以实现自己的理想，证明自己的价值。“做自己的老板”这样一种工作方式，也很适合一些有想法、有个性的应届毕业生们充分发挥自己的才能。

但是自主创业的缺点也很明显，那就是过高的风险。创业之路本身就比较艰难，对初出茅庐的应届毕业生们尤甚。应届毕业生们虽然掌握了一定的书本知识，但大多社会经验不足，缺乏必要的实践能力、市场意识及商业管理经验，很难一下子担任企业经理人的角色。

另外，大家平常看到的，大多是成功的创业例子，在实际创业中，就容易犯盲目乐观和理想主义的错误。由于没有充分的心理准备，一旦创业中遇到挫折和失败，许多创业者就会感到十分痛苦茫然，甚至沮丧消沉，不但创业失败，还有可能对未来的正常事业发展造成不利影响。

对已经下定决心要走创业之路的应届毕业生而言，首先要弄清的是：创业需要哪些资源？你掌握的资源现状如何？创业需要项目、资本、技术、人才等资源，那么作为应届毕业生的我们是否有相关资源？

有，很好，你有了创业的基础！但是，大多数的应届毕业生可能暂时



谁说菜鸟

不能拿高薪

还是一无所有，那么如何积累呢？

其实，企业家最重要的是整合资源的能力，但前提是要明确哪些是资源，才能谈到如何整合。创业的核心资源就是“人”，资本、技术、管理才能的载体都是“人”，说得更清楚一些，就是“人脉”。再审视一下这些资源，你是否拥有？创业时机是否合适？是等待时机还是浪尖弄潮，认真分析，谨慎选择。

自由职业：我的时间我做主

利：能够充分发挥自己的才能爱好，时间自由、充裕；能够全面安排自己的生活；挑战性高，生活不易枯燥；并且可以按照自己的理想生活，心灵充实。

弊：没有稳定收入，必须自己注意社保和养老问题；脱离社会太久，不容易重新融入；对自制力要求极高；可能会出现入不敷出的情况；随着时间的推移，有江郎才尽的顾虑。

建议：上班族总要受到公司与单位的一些规定的束缚与拘束，自由职业则不；上班族总有公司与单位的一些固定薪酬与福利，自由职业则没有。和上班族比起来，自由职业的利弊与甘苦对比是极为鲜明的。在这种对比鲜明的状况下，如果你不是真心或一心想想要成为自由职业者，而只是想当一个上班族不成之余才想当自由职业者的话，你很快就会支撑不下去。

自由职业是一杯烈酒，得有相当好的酒量打底。你只是想找啤酒喝而不得，却想端起这杯烈酒的话，不是个好主意。也就是说，你得有异于一般人的、严格的自我纪律与要求。最基本的，你一定要有纪律在没有任何人要求你的状况下，每天持续工作八小时不能松懈，并且自得其乐。



待业：时刻准备着

几个令人触目惊心的数据：

我国高校毕业生的就业率，近年来通常维持在70%左右。

据统计，我国有上百万的大学生不能在毕业当年顺利实现就业；

有近70%的待业大学生把求职当作每天最主要的任务；

将近一半的人会用空闲时间看书自学或参加各类培训班，以提高自身能力。

可见，“待业”绝对不是什么稀罕事。待业大学生与其心安理得地接受家庭经济支持和帮助，不如一直积极而且主动地谋取岗位。

从很多研究报告中都得出这样的结论：待业大学生群体不能顺利就业，与当前的就业环境和产业结构有关。也就是说，眼下出现了那么多待业大学生，并不仅仅是由于他们没有能力！

因此，即使你真的待业了，也不要就此自卑！与其消沉，还不如好好分析自身的优势和劣势，重新选择自己的道路，争取自己的梦，早日摆脱待业的状况。

3. HR如是说：知之者不如好之者，好之者不如乐之者

实际上，企业在进行人员招聘和甄选的过程中，有时不仅仅考虑的是应聘人员的任职资格和胜任素质——包括知识、经验、潜能及职业素养等





智能和技能方面的状况，还会综合考虑应聘人员方方面面的条件和情况，诸如其对该工作的兴趣特点、个性偏好、职业态度以及气质人格、性格特点、情绪状况、心理倾向等，在综合评价的基础上进行选拔和录用。

从“论语”看“苦役故事”

有这样一个颇有哲理的“苦役故事”。

有一天，一位学者经过一个烈日炎炎大工地，看到许多人汗流浹背地搬砖。学者好奇，想知道究竟，于是决定问一问干活的人。

学者向其中的三个人提问：“你们在做什么呢？”

第一个人绷着脸，没好气地回答：“没看见吗？！我在服苦役搬砖头呢！”

第二个人态度平缓，将手里的砖码好，说：“哦，我在搬砖砌墙。”

第三个人的神情却让学者吃了一惊。只见他面色祥和，步伐轻盈，回答时更带着不少骄傲之气：“看！我正在建造一座教堂。”

三个人干的同样是搬砖砌墙的活，可是状态却大有不同。在能力相同的情况下，相比于对工作充满怨气的第一人，相信对自己的事业满怀自豪和热情的第三个人所达成的工作质量一定要可靠得多吧。

对此，《论语·雍也》也曾有很好的概括：“知之者不如好之者，好之者不如乐之者。”

这句话强调的是，为某一岗位选择人才，与其光选有专业知识和技能的人，不如选既有职业技能又爱好所从事工作的人；而如果仅仅是“爱岗敬业的专业人士”，又不如“爱岗敬业+能从工作中得到快乐”的人才。

因此，企业招聘不仅仅考查应聘者的能力，更重要的是考查应聘者对自身和岗位的了解及热爱情况。



企业中的“苦役故事”

在现实生活中，我们无法期望每个人都“干一行，爱一行”，这毕竟只是一种理想化的状态。

事实上，一个企业中，三种类型的人是同样存在的：

第一种类型的人仅仅是具备胜任岗位的能力素质——“我能搬砖”

第二种类型的人则是不仅具有胜任能力素质，而且具有对工作的兴趣——“我搬砖是为了砌墙”。

而第三种人则不仅具有好的能力素质和兴趣，而且具有良好、快乐的个性和心态。——“我搬砖砌墙，为的是建造美好的教堂”。

企业中不同岗位的性质是不同的，根据各部门、岗位与企业直接效益创造的关联程度，通常也可以分为三类，不同类型的岗位在人员任职要求上也应是不一样的，这就与上文提到的三种人相匹配。

以电视台、电台的招聘为例。

在以知识性、创造性为主导的电视台，一线部门是其获取市场和行业竞争力的核心部门，因此在人员招聘上，不仅需要应聘者具有好的能力素质和兴趣，而且具有良好、快乐的个性和心态，才能保证企业的长远发展；

二线部门作为电视台的制作、营销部门的进行经营支持的部门，通常在人员要求上相对一线部门较低，因此人员招聘只需其达到岗位任职资格且具有对工作的浓厚兴趣即可；

而电视台的三线部门和其他很多行业的企业一样，是企业其他各部门提供管理保障的服务部门，为此，其在招聘时，在任职者的兴趣和个性方面的要求通常并不重要，主要关注的就是他们的任职资格。



谁说菜鸟

不能拿高薪

“知之者不如好之者，好之者不如乐之者”，不仅是招聘者关注的方面，也是应届毕业生需要了解的。从事一项自己热爱的事业，热爱自己从事的事业，不但能够保证工作更好地完成，而且也能使自己在工作和生活的过程中，始终保持积极向上的良好心态和心情，正所谓“知己，知彼，乐己，乐彼！”希望每一位应届毕业生都能找到自己热爱的工作，工作并快乐着！



1. 海投：制作一份“准万能简历”

* 编写简历的黄金准则 *

你知道吗？

在美国，平均一个职位会有200人投简历应聘，其中100份是合格的；

在北京，平均一个职位会收到1000封求职信和简历，其中合格的通常不会超过200封。

在美国，如果想找到一份合适的职业，一个人平均要递出1470封简历，

有统计说，平均只有1%的人网上求职会成功，从事高新技术的人求职成功率会高些。

因此，准备一份完美而有力度的简历就变得十分重要。

然而，在现实中令HR们挠头不已的是，许多人的简历要么复杂得像写传记，要么简单至极，空洞无味。怎样才能打造一份出色的“准万能简历”呢？让HR来给你支几招。



谁说菜鸟

不能拿高薪

首先，我们要了解投递简历需要达到的目的：

- 1) 像做广告一样，多快好省地把自己“推销”出去；
- 2) 获得面试的机会，而不是获得工作；
- 3) 使你在众多求职者中凸显出来；
- 4) 证明你是适合这份工作的最佳人选。

那么，你的简历能够帮你实现这一目的吗？如果你的答案不是那么肯定，那就让我们从头开始审视，打造一份真正“合格”的“准万能简历”！

格式专业化

在写作简历时，要时刻记住你是在一个商业环境中推销自己。有针对性的内容和规范专业的格式都是你的简历必须做到的。

形式上，一份专业的简历应当符合以下8点：

- 1) 突出重点，强弱得当。
- 2) 一页内容，一目了然。
- 3) 字体选择，谨慎挑选。
- 4) 框格、“简历”字样杜绝现身。
- 5) 页眉慎用学校名或标语。
- 6) 个人隐私资料勿呈现。
- 7) 适时贴照片（按公司的要求，没有明确要求的话，最好不贴）。
- 8) 时间逆序很重要！

一要三不要

在制作你的简历时，还有个“一要三不要”，也请注意。



- 1) 要——使用厚一点（70或80g）左右的白色或奶白色纸张。
- 2) 不要——彩色打印。
- 3) 不要——喷墨打印。
- 4) 不要——复印的简历。

* 简历如何“抢眼” *

“一份简历打天下”已经out了!

越是针对性强的简历越容易受到认可。每个求职者，都必须为特定企业、特定职位，“量职打造”简历，一份简历打天下的时代已不存在。

也就是说，在写简历之前，你要先决定自己的求职方向。分析出自己的优势及弱点，然后再选择目标企业及职位，并且要对目标企业及职位需求情况有所了解。一份合格的求职简历应该是“求职意向”清晰明确，所有内容都应有利于你的应聘职位，无关的甚至妨碍应聘的内容不要叙述。

“秀出你的USP

简历是你的广告，而广告最重要的目的就是拿你的 USP（unique selling point，独特卖点）吸引别人的目光。如何在资源有限的约束下，用最有效的信息展现出独特的自我就需要发挥你的智慧，并把握以下三个关键点：

关键词

关键词是描述你专业活动或成就的表示技能的名词或动词词组。

HR 们对每份简历的审查不是“阅读”“精读”，甚至不是“浏览”。面对众多简历，他们做到的仅仅是“扫描”。那么，扫描的对象是什么呢？是关键词！HR 们从简历中挑出所希望见到的关键字，并最终挑出合格的候



谁说菜鸟

不能拿高薪

选者来。

比如说，某企业在招聘要求中提到“应聘者需要具有良好的学习能力和领导力（learning skills and leadership are required）”，那么“学习能力（learning skills）”和“领导力（leadership）”必然成为招聘官希望在你的简历上找到的“关键词”。作为求职者，你需要通过简历，列举之前的经历，证明你自己拥有以上能力。

但是，仅仅罗列成就并不足以吸引 HR 的目光。比如，如果你仅仅说“负责实施公司的销售计划，使公司的销售额得到增长”，这样空泛的叙述并不足以让招聘公司相信你是一个出色的销售人员。简历中还需要用动词说话、数字说话、结果说话，这些点睛之笔，将吸引简历的阅读者的目光，让他们记住你的故事，让他们相信：“我就是你们要找的人”。

动词

你一定要避免使用“我认为（I think）”“我觉得（I feel）”之类的词语。尽量用实实在在的动词，比如说“负责了”“管理了”“做出了”，而对应英文的简历中，则为“conducted”“managed”“acted”等。在中英文简历中，运用这样的动词简明扼要地展示出你之前做过的工作，抓住面试官的眼球。

数字

请牢记这句话：数字是最强有力的客观证据。

用数字说话，不仅能够增加说服力，同时也能够体现出自身严谨、专业的精神。例如：在原有基础上增加会员量25%（increased membership by over 25%）；或获得了每天超过1500美元的销售量（achieved sales of over \$1500 daily）。这类描述在表达自己工作成果中的成本降低，收益增加和



时间节省时，往往会起到意想不到的效果。

总之，在简历中要综合运用以上提到的几种方法，使得形式上条理清晰，重点突出；功能上，降低你的简历和HR的沟通成本，加大你在 8~10 秒之内吸引 HR 眼球的竞争能力。

“量职裁衣”

成功的简历无非说明了两个问题：

- 1) 为什么选择这个公司？（Why you）
- 2) 这个公司为什么选择你？（Why me）

而招聘经理筛选候选人的标准为“职业相关信息”（position-related information）。也就是说，对方需要你具备什么软性素质，你就可以给他提供什么。而对方不需要的，你可以删除于你的简历之外。删除与保留的标准，则参照你要申请的职位。面对自己众多的经历，恰当的删除和保留才能去粗取精，留下最美的、最吸引人的部分，赢得心仪的岗位。

拿什么拯救你，简历的“硬伤”

在求职过程中，最让人痛苦的或许不是面试之后收到一封 rejection letter（拒信），也不是面试中被面试官不住地“刁难”，而是根本连面试的机会都没有就被默默地“鄙视”了。其原因往往是你的简历中存在一些硬伤，很快被雇主识别，使你不再有机会说明你即使欠缺某些条件，也一样能胜任工作。

那么，如何使招聘人员对你的简历留下深刻的印象？如何让他给你一次面试的机会？怎样才能在“不失真”的情况下弥补简历的硬伤呢？



谁说菜鸟

不能拿高薪

其实，能够在简历上表现出来的硬伤并不多，归纳起来，无外乎以下四句话：

“GPA太低，就是个鸡肋！”

“英语不太好，应试英语更不好，没证，外企无门啊！”

“学历太低了，学校还不好，到处碰壁！”

“作为应届毕业生，大部分时间在学校度过，实习、工作经历太少了！”

这四大问题困扰着无数的应届毕业生，那就让我们对此一一攻破。

拯救GPA

GPA的“好”与“不好”本身就是一个相对的概念，因为不同的行业对于成绩的要求也是不一样的，比如投行，咨询对于成绩的要求较高，而事业型的公司则相对没有那么高；在一个行业里面，不同的公司要求也是不一样的，比如在咨询公司里，顶级咨询公司BCG（波士顿咨询公司）对于成绩的看重程度就比别的咨询公司要高。同时，一些专业性较强的公司，比如IT公司，就会更看重相关课程的成绩，而不是总的成绩。

针对这种情况，求职者不妨从以下几个方面来着手：

突出相关的、高分的课程。将“相关的”、“相对高分的”课程写到你的简历里面去，而“不相关”、“相对低分的”的课程就可以从简历中删除。这也不算撒谎哦。

成绩不高的同学可以通过突出工作、实习及社团经历来弥补成绩不好的硬伤。“理论”与“实践”有时候不会那么“两全其美”。当你“理论”知识基础不扎实、学习成绩不高的理由是因为你更多地关注了“相关实践活动”，那么一般情况下，HR很有可能会选择原谅这位应聘者的。

拯救“无证”英语



如果你的英语水平缺乏证书的支持，拿什么让面试官相信你的英语能力呢？

这时我们又要求助于最重要的（工作经历professional experience，对于应届生来说，也就是实习）部分了，借工作或者实习经验让HR们推断出你的相关能力。比如，你想说自己英语口语能力强，不如在你的工作、实习经历中注明“工作语言为英语”（外企实习的工作语言是英语），即便没有相关的英文证书，也能够一定程度上显现出你的英文能力。

拯救学历不高、学校不佳

如果你毕业的学校不好，你可以试着展示一下学校范围外的学术活动，或者参与过的校外培训计划；如果你没有足够高的学历，但是却从事过通常意义上高学历者负责的工作，这样的经历也是对学历的一项很有效的弥补。如果这样的工作、实习经验非常丰富，你的简历甚至可以根本不包括教育经历这一部分。这样，基本上可以避免你在第一轮时就被不明不白地淘汰，或许，还可以给你带来一个意料之外的面试的机会。

拯救工作、实习经历的空缺

应届毕业生因为自己特殊的身份，在工作、实习一块通常都比较薄弱。但雇主却对应届毕业生工作、实习经历的要求越来越重。在工作、实习经历不足的情况下，最好突出自身的社团或者学生会经历，借此展示自己的组织、领导和团队合作能力。

借力打力

企业大多喜欢相关工作经验丰富，或者有相关技能或者专业的人，能够直接胜任相关职位，节省沟通和培训成本。然而，这个恰巧是应届毕业生的“软肋”。“初出茅庐”的应届毕业生，该如何展示自己的胜任力呢？



谁说菜鸟

不能拿高薪

在此，借用中国太极中“借力打力”一招，从侧面展示你的优势，显示出你的相关经验和素质，或许能够让HR另眼相待。

借力打力之一——弥补工作经验不足

进行校园招聘的大多数单位，是可以理解应届毕业生工作经验不足的问题的。但毕竟是缺乏职场经验的应届生，此处不足则需借别处力，不妨来看看以下几个“着力点”：

突出实习。实际上，实习工作的性质或内容同许多工作相似，它们都需要自律以完成多项任务。你也有可能早已学习过许多与你应聘工作有直接关联的事物，这些事物必须在技术栏目中体现出来。此外，关于实习经历一定要进行详实具体的描述，列举出具体做过的事情，体现出自己的相关技能或者工作能力。

突出社团。比方说，在社团中曾经担任过社长（或是创立社团）有时就代表着领导能力；独立或经由团队合作安排跨校联谊等活动，可能代表着协调力、谈判力、团队重视程度，或是开发市场的能力。利用社团经验的填写方式，可以有效帮助主管猜测你的个人特质与个性，也是另类彰显能力与评估发展性的指针。不过，在这里要注意的是，并不是每项社团经历对求职者都有帮助，也不是每一次的校内活动都有正面的意义，建议应届毕业生在处理这个部分的时候要做一番整理和选择。

学习至上。强调你极强的学习能力能够有效地弥补你所欠缺的工作经验，同时辅佐以大量真实、详细的例子作为补充。比如说，你可以在简历中简单地陈述你熟悉最新的趋势与技术，并且能够将其运用到新工作中。这样，在面试官看来，你既然具有学习、研究新事物的能力，那你也应该有能力更好更快地学习新工作所要求的技术，从一定程度上弥补工作



经验的不足。

勤能补“拙”。建议在简历的工作技能部分强调“勤奋努力”、“吃苦耐劳”“扎实肯干”等优秀品质。不同于现在大学生普遍存在的“眼高手低”，这么几句描述可能给你未来的雇主留下不错的印象。同时，你也可以考虑表达接受困难条件的意愿，例如“愿意在周末和晚上加班”或“能够出差或外派”，也许这样的意愿会打动面试官。

借力打力之二——跨专业求职

一般来说，科技类、IT类对于专业技能的要求很高，通常要求专业对口的人才。反之，外企会有较多职位对专业的要求不是很高。如四大会计师事务所，以前只招聘经济管理类人才，但现在各个专业的应届毕业生都能够进入。同样，国企也出现了这样的趋势。比如某汽车集团股份有限公司，现在也开始要求管理类人才的加入。

并且，很多企业对招聘的新人都进行自己的培训，培养企业自己的人才库。针对这样的大趋势，对跨专业求职者而言，是一个大的机遇。然而，机遇与挑战并存，求职口径的放宽也意味着竞争的加大。那么，如何在跨专业的工作选择中展示自己的实力、在竞争中寻得一席之地呢？

首先，突出外语能力。这一点的重要性不言而喻。留在北京、上海等大城市工作，英语四级甚至是六级证书都是必备的。另外，中高级口译证书和托福成绩也是大热门，是很多企业衡量求职者实际英语能力的标准之一。

其次，突出辅修专业。学生专业课程以外的知识和能力也颇为重要。虽然有些职业对专业性要求不强，但如果学生具有一定的相关专业背景，





谁说菜鸟

不能拿高薪

自然在求职中能更胜一筹。在对某公司人力资源部总监的采访中，他反复提到，现在很多大学都开设了辅修专业课程，这对跨专业的学生应聘是很有帮助的。所以，准备跨专业求职的学生，有必要尽早规划就业取向，在专业课以外选修或辅修相关课程。

最后，还要把握面试机会，善于展示自己。在跨专业求职中既然专业优势无存，工作能力就成为最重要的考量，这通常表现为沟通表达能力和组织协调能力。在具备了外语、电脑、辅修专业等综合素质之后，更需要抓住面试机会，展示自己。沉默寡言，不善言辞将是最大的失败。清楚、自信地侃侃而谈，善于表达自己、展示自己才是制胜的关键。所以在平时，性格内向的求职者有必要加强这方面的锻炼。

2. 信手拈来：中/英文简历模板

简历的重要性已不用再强调，应届毕业生也在简历上下足了功夫。然而，在HR接收到的无数简历中，还是普遍存在着以下几种弊病：

“一页纸蚂蚁简历”大行其道

很多“求职圣经”告诫求职者们，一份专业的简历内容一定要在“一页纸”之内。过于冗长的简历往往会令HR头疼不已，完全丧失阅读的欲望，一份简洁精练的“一页纸简历”确实能够更好地传递信息。“一页纸”的原则归根到底是说明了，简历的语言应该简明扼要，突出重点，然而却有很多求职者教条式地追求“一页纸”。



为了能够在简历上尽可能多地罗列出所做的事情，一些学生缩排字号，硬生生地在一页纸上密密麻麻塞下所有的内容，简历变成了“蚂蚁简历”。这样不但相当影响阅读，而且也容易给招聘者留下不好的印象。

因此，总的来说，简历内容应该以简洁明了、重点突出、有针对性为宜。假如一页纸实在写不下所有内容，那就不妨创建一份足以列下你所有工作经验和技能的简历，有主有次，突出重点。

盛装简历成潮流

有不少应届毕业生为了吸引招聘方的眼球，不惜花巨资包装简历。精装简历、艺术照、光盘等出现在招聘现场。

这些“豪华简历”看似吸引眼球，但在职场上，却往往得不到用人单位的认同，有时甚至成了用人单位的负担，以至于招聘会上出现用人单位丢弃求职者简历的现象。

事实上，只要有真才实学，求职者们大可不必通过“打扮”简历来展示自己，完全可以用简洁明了的文字来表达。另外，为简历扮靓也要分职位，比如会计、硬件工程师等强调严谨性的职位，需要的是朴素的简历，如果过于花哨，很可能会给招聘者一种虚夸、浮华、不踏实的不良印象。而有的广告公司在简历设计上动动脑筋是有必要的，但总的来说，在简历的形式上，还是以简练朴素为最佳。

极尽夸张之能事

有些求职者为了博取招聘方的好感，显示自己的优点，在简历中极尽夸张之能事，甚至弄虚作假，虚构本来不存在的经历和荣誉。翻开简历，招聘者看到的仿佛都是十全十美的新时代“五好青年”。但是，在有着深厚经验的HR们面前，这种“小心机”往往反而会弄巧成拙。





谁说菜鸟

不能拿高薪

“碰到那种毫无缺点的人，我们反而不敢用，因为我们不知道公司还能教他些什么。”一位人事经理调侃。

另外，面试时，考官会根据你的简历内容问你些问题。如果你的工作经历是虚构或者夸大的，很有可能露出马脚，反而会给招聘者留下不良印象。

一份简历走天下

在求职的过程中，很多应届毕业生们往往采取“海投”战略，不管职位如何、要求如何，不管三七二十一，先投上一份再说。相应地，简历当然也不会根据职位要求做出调整，这种方法最终结果往往是“广种薄收”，甚至“颗粒无收”，效果并不好。

“准万能简历”毕竟不是万能的。在投简历之前，应聘者一定要做足功课，在原有的简历基础上稍作修改，制作一份具有针对性的简历。比如招聘技术型人才时，看应届毕业生的简历会比较注重其专业成绩、在校是否有过相关作品；假如招聘治理型人才，除了看所学专业和学习成绩外，还会注重他在校时担任的工作、参加的社会活动等。相应地，简历也应该根据具体情况，做出相应的调整，突出重点。

忘写应聘职位和联系方式

在求职过程中，即使是“撒大网”的“海投”，也应该多花一点心思，写明应聘职位和联系方式。很多职位都需要有专业知识，你语焉不详，人事部门一不会帮你挑合适的位置，二则以为你在职业追求上没有做好预备。一个小小的不留意，可能一个适合你的理想职位就这样溜走了。

用心做简历，获得好“薪”情。“他山之石可以攻玉”，在这里我们提供国内某知名商学院的中英文简历模板，希望可以有所帮助。



* 简历模板（中文） *

<p>王 华</p> <p>wanghua@yahoo.com.cn</p> <p>(86) 1381-000-0000 (8610) 5276-0000</p> <p>北京市北京大学36楼512室（100871）</p>	
教育背景	
09/2003至今	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 北京大学光华管理学院 北京 </div> <ul style="list-style-type: none"> ● 金融学专业，将于2008年7月获得学士学位。（核心）绩点：****，排名：**** ● 已修课程包括：**** ● 2004年9月获得北京大学三好学生称号。获得****与****奖学金等。 ● 其他（竞赛，高考成绩等）：
01/2005~ 06/2005	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 香港大学 香港 </div> <ul style="list-style-type: none"> ● 在香港大学所修的五门课全部取得“A+”的成绩。 ● 其他：
工作经验	
07/2006~ 08/2006	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 通用电气公司（GE） 北京 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">销售代表实习生</div> <ul style="list-style-type: none"> ● 参与…… ● 管理…… ● 协助进行……
02/2006~ 05/2006	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">中国人民银行国际司</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">实习生</div> <ul style="list-style-type: none"> ● 独立完成…… ● 翻译相关……





谁说菜鸟

不能拿高薪

07/2005~ 08/2005	安徽省合肥市政府财政局
	会计助理
	● 从事……，记录……
	● 准备……
社团活动	
06/2004~ 07/2004	OVAL 2005 国际学生商业设计大赛
	中国组委会公关部部长
	● 负责……
	● 组织安排……
	● 与……沟通，协商……
09/ 2004~ 10/2006	学生国际交流协会（SICA） 北京
	创始人之一
	● 领导……
	● 成功举办……
	● 发起并组织……
10/2003~ 09/2005	北京大学红十字会
	项目经理
	● 募集……
	● 策划组织……
	● 协调……
个人信息	
	● 通过CPA考试。英语流利，CET-6优秀。
	● 熟练使用Excel, PowerPoint, Bloomberg, SPSS等软件。
	● 兴趣广泛，喜爱钢琴，轮滑等。
	● 曾获得北京大学2002年冬季女子三千米越野赛第一名。



* 简历模板（英文） *

NANCY YOUNG Room 2105, No. 45 Building, Peking University Beijing 86-134 666 22834 hahawanglu@gmail.com EDUCATION	
GUANGHUA SCHOOL OF MANAGEMENT, PEKING UNIVERSITY	Beijing, China
Bachelor of Economics Candidate; Major in Finance; Minor in Psychology	2007~2011
<ul style="list-style-type: none"> ● GPA 3.84/4, top 2% of class ● Won 2009 Samsung Scholarship and 2010 ICBC Merit Scholarship 	
UNIVERSITY OF HONG KONG	Hong Kong
Bachelor of Economics and Finance; Exchange program	2010
<ul style="list-style-type: none"> ● Won Li&Fung Scholarship; Initiated Putonghua Enhancement Program for a local secondary school 	
NANJING FOREIGN LANGUAGE SCHOOL	Nanjing, China
President of Student Union Art Department	2004~2007
<ul style="list-style-type: none"> ● 1st place in CCTV Outlook English Speaking Competition 	
EXPERIENCE	
COMPANY NAME	place, place
Job title	2010~2011
<ul style="list-style-type: none"> ● Conducted... ● Initived to ... ● Accomplished... 	
COMPANY NAME	place, place
Job title	20 × ~200 ×
<ul style="list-style-type: none"> ● Established... ● Increased... ● Led.. 	



谁说菜鸟

不能拿高薪

COMPANY NAME	place, place
Job title	200 × ~200 ×
● Responsible for..	
● Made the record of...	
ADDITIONAL INFORMATION	
● Interests: ...	

3. HR如是说: 15秒的生杀!

获得面试机会是求职的第一步,如果得不到面试机会,即使你再有才能,职位再合适,也是于事无补的。书写一份优秀的简历是得到面试机会的敲门砖。对公司来说,在没看到应聘者的情况下,对应聘者的所有认识都来源于这薄薄的一张纸。以下是一段对全球最大的油田技术服务公司斯伦贝谢的招聘主管许达友先生的采访。鲜活的采访内容告诉我们——简历关,实际是“15秒的生杀”!

记者:斯伦贝谢每年都要招聘大量应届毕业生,能否在简历写作方面给毕业生一些建议?

许达友:从筛选简历者的角度写简历非常重要,但很多人忽略了这一点。因为我们每次招聘都会收到上百份简历,而我们花在每份简历上的时间并不多。

记者:在很短的时间内主要看什么?

许达友:其实这要看一份简历能在这么短的时间内传达什么。简历在15秒内给人留下的印象至关重要。要想检验一份简历是否吸引人,一个简单的办法就是把这份简历交给一个人,15秒后拿回来,然后你问他关于这



份简历他知道什么，他从这份简历中获得多少关键信息。

记者：什么样的简历算是一份好简历？

许达友：简历无固定格式，但在写的过程中要考虑这份简历会给看的人留下什么印象，与别人的简历能否有种区分的感觉，以及在简历中突出了什么。

简历要尽量简明，并不是写得越长、越多越好。如果一份简历写了5页纸，可能我们花在每页纸上的时间只有两秒。我们通常会看到一些简历，最上端有一个很大的标题，写着“简历”两字，旁边是字体只有它1/5的名字，紧接着是一些密密麻麻的东西，这样的简历就不是很好的简历，看简历的人首先要浪费两秒钟看标题，接下来还要从密密麻麻的字体里费力地去找有用的信息。

简历要事实求是，弄虚作假是最要不得的。简历中的重复现象很严重，尤其是英文简历，很多人都用同样的句子，同样的求职信（cover letter），写得很漂亮，但不一定能获得良好的第一印象。因为这是一份相互共用的东西，通过英语交谈我们很快就能发现这份简历是不是他写的。如果他的英文能力并没达到这个水平，可是他写了一份很好的东西，我们就认为这个人不诚实。我们对一份写得不太好，甚至句子中夹杂着错误的简历可能比对这份简历的印象还要好一些。

记者：你遇到在简历中弄虚作假的人多吗？

许达友：多！有趣的是在某些方面大家都千篇一律地写上很多东西，比如个性，很多人都会写“乐观开朗”“富有创新精神”等等，语言能力大家就会写“流利”。只要是好的就往上写。但实际上一问到具体问题，我们就能辨别真伪。其实大家认为的好东西并不是写得越多越好，这就好象在做一种掩饰，要记住，写得越多，被问到的机会越多，就越容易露



谁说菜鸟

不能拿高薪

馅。简历一定要如实填写。

记者：你认为简历上为什么会有那么多虚假和浮夸的东西呢？

许达友：很多学生在择业方面目标含糊，对所应聘的公司及其职位并不十分了解，也不知道是否适合自己，就盲目去尝试，这是最重要的原因。很多简历的制作是适合每个公司的，没有个性和针对性，只要是好的都写上，一看就知道他在四处投递，普遍撒网。有的人来了之后才问这家公司做什么，有的一看就不合适，他只是在碰运气。我想对大家说这样做不仅对应聘者本人形象不好，对学校形象不好，浪费他的时间，也浪费我的时间，还有可能使真正合适的人错过机会。

简历可以说是求职者的“第一张脸”。多花一点时间，多一点心思，做一份优秀的简历，把形象工程做好，抓住面试官的前15秒，你就离梦想的职位更近了一步。

写一份优秀的简历，所花费的时间和精力并不多，却能够给你带来面试机会，能够给你寻找到最适合你的公司，何乐而不为呢？

写好自己的简历，赢得面试机会。你，准备好了吗？



1. 跨过第一关卡——网申

有数据显示，最近三年来，求职的毕业大学生数量以每年50万的速度增长，广大毕业生就业压力指数年年创新高。在招聘方式不断变革的当下，通过网络提交简历的“网申”（网络申请）已经从往年辅助招聘的地位跻身为各大企业招聘的第一关卡，成为求职者们必修的重要“课程”。

“网络招聘取消了地域局限性，全国的求职者都能看到公司的招聘启事，并且不用安排大量人力前往各个招聘会‘赶场’，只需坐在办公室中阅读简历后，择优安排面试即可。”一位对招聘市场有着丰富跟踪经验的某招聘网站经理如此评价。

然而，在应届毕业生看来，网申似乎不是那么可爱：

“我几乎是网申必挂！几乎没得到什么回应，太郁闷了！”学校知名、成绩优秀、社团表现突出、实习经历丰富，李同学一样都不少，但是到目前为止，她在网上投了少说近百份简历，却只收到一个笔试通知。

“其他的十几个笔试机会，都是通过校园招聘会投简历得到的。”对此，



李同学不禁有点困惑，甚至愤慨。

有这样困惑的绝不仅仅李同学一个人。网络上对网申抱怨不断的言论也是不绝于耳。俗话说“兵来将挡，水来土掩”，既然网申如此“嚣张”，就让我们对它进行一次深入剖析，跨过这第一道关卡。

* 网申全程攻略 *

作为近年兴起的新兴事物的“网申”，和以往的邮件方式接收简历最大的不同在于，网申必定要包括开放式的问题。这些问题通过精心设计，来衡量申请者的综合素质。

开放型问题（open quesetions）是网申中最为重要的环节，也是最花时间的地方。一次用时两个小时的网申，回答开放型问题一般会占用一半以上的时间，这也从侧面反映出这些“开放型问题”的重要性。一些缺乏恒心和毅力的同学很可能就被开放型问题这只“拦路虎”拦在了笔试关之外，或者只是草草回答，应付了事，这样的笔试质量自然也不可能有好的效果。可以说，对开放型问题的回答是网申中最重要，也是最困难的一环。那么，就让我们迎难而上，首先攻破网申中的开放题

未雨绸缪，网申第一敲门砖

其实，细心的同学可能会发现，网申题的答案虽然千变万化，但各公司的开放题题目却差别不大。所以我们可以提早准备，将其一举拿下。具体来说，这些开放题侧重于了解个人的合作能力和技巧，工作的抗压能力，以及性格特点等等。



常见问题一：请谈谈你未来 3~5 年的规划。

解说：其实，HR非常清楚，对于一个未踏进职场的学生而言，有非常明晰的职业规划是不大现实的。然而，之所以这样问是希望挖掘应聘者求职的深层次动机，考查应聘者是否具有稳定性。据此，建议回答不要过于具体，比如，在不清楚对方职级和晋升条件的情况下，回答“3年成为主管，5年要成为经理。”就是极度不明智的。

常见问题二：你认为大学时代最成功 / 失败的一件事是什么？

解说：对于这类问题，HR主要是从你的回答中来判断出你的价值观，即在你眼里什么最重要，或者对你而言，什么才是成功。对于这类题，回答有一个基本思路，就是STAR原则（S=situation背景，T=target 目标，A=action措施，R=result结果）。你完成某事或者做出某决定是在怎样的背景下，当时你具有怎样的资源，面临怎样的问题、事情，需要达到的目标是什么，你是如何行动的（利用资源、克服困难、解决突发状况等等），最后收到什么样的效果。如果是失败的事例，那么结果之后你还需要分析失败的原因，并总结你得到的经验教训。根据这个“STAR原则”完整地叙述事情的起始，注重完整性、逻辑性以及真实情感的流露。

常见问题三：请简单介绍一下你通常的娱乐和消遣方式，包括运动和兴趣。

解说：对于介绍自己兴趣爱好的问题，在网申出现率在80%以上。因为HR想要了解一个“有血有肉”的你。自己对自己个人爱好的描述，要比简历中的个人资料更加生动一些。

介绍兴趣爱好时要突出重点，并说明为何有这些喜好。最好介绍那些与申请职位相关的兴趣以及需要团队协作的爱好，或者是突出有个性的特





谁说菜鸟

不能拿高薪

色爱好，以给HR留下深刻的印象。语言尽量生动、流畅，毕竟HR选人时也会有主观因素。

常见问题四：为什么选择某某公司？为什么申请这个职位？

解说：这一类问题主要对看清自己，给自己一个清晰的定位很有帮助。另外作为招聘单位，既希望看到你对公司产品的热爱，也希望看到你中肯的评价。这些“有价值”的评价，不应该只是从网上下载的官话和套话。回答这类问题要注意体现你求职的动机、愿望以及对此项工作的态度，并且可以从行业、企业和岗位三个角度进行切入。

常见问题五：你最大的缺点/优点是什么？

解说：这是关于“自我评价”类的问题，HR是希望更深层次地了解你。但不是通过你的答案，而是通过你评价自己的方式。比如“我最大的缺点是做事比较较真，喜欢钻牛角尖。对很多问题的看法经常与周围人不同，常因此产生分歧和争论……”在这个回答中，HR看到的潜台词是，这是一个作风严谨的人，对待工作一丝不苟，并且还有自己的见解。这样的回答就是将“欲扬先抑”的战术诠释得淋漓尽致，变着法地夸自己。当然，这种方法切不可用得过于明显。

常见问题六：你认为本公司职员应该具备哪几样品质？

解说：HR当然知道最适合他们公司的人应该具备何种品质。但是，你是否能够正确诠释呢？如果你希望获得这份工作，那么你就需要告诉HR，你是适合这个公司、这个岗位的人。回答时，一定要用事例、数据具体描述，不能只是大概描述几点。这些品质应该多从企业的网上简介中去发掘，并且更重要的是结合前面问题展现出自己的能力特点。最后还要暗示，你是符合企业要求的，你将来能为企业在哪些方面做出何种贡献。



金玉良言，攻破网申导航灯

除了开放型题目外，其他网申过程我们也不能掉以轻心。为确保拿下网申，在此奉献出一些金玉良言，希望能够为突破网申保驾护航。

建议一：保证网申流畅

由于一般公司的服务器相对于网站的服务器而言并不是特别稳定，当很多人在线申请的时候容易出现死机或连不上服务器的情况。所以，强烈建议大家挑选网申相对不密集的时间上网，如午饭、凌晨等；介于应届毕业生大多是校园网，有时会出现上网环境不稳定的情况，网申时最好去网速快的地方，保证过程的流畅性。此外记得填写完一页就及时保存所填写的内容，免得做无用功。

建议二：关注拼写等细节

在填写比较大篇幅问题的时候，尽量在电脑的Word文档中填写，然后再粘贴到网页上去。因为用Word书写可以自动显示出你的一些用法错误，提醒你改正，尤其是一些诸如拼写、语法之类的不太容易察觉的“小毛病”。一般大公司都较注重专业精神，如果出现拼写或语法错误，不仅会显得不专业，还会从另一方让HR认为你对该职位的不重视。

另外一点是，在“复制—粘贴”的时候，千万注意格式的变化，有些特殊字符在文本框中不能正常的显示，需要替换为*号和#号等分类符。总而言之，答完题记得要再度审视，确认无误再提交。

建议三：事前准备很必要

网申前一定要通过公司网站对应聘公司做透彻了解，千万别怕麻烦。“磨刀不误砍柴工”，对于企业文化、核心业务、公司及其分支机构发展





等情况的了解，有助于更好地契合企业要求。另外，网站的风格、用词、对职位的描述等能提供你一些线索，帮助你更好地了解应聘职位要求的基本素质以及企业惯用的专业术语等。

建议四：注意信息的完整性

有一些公司的网上申请表格是交给专门的公司负责的，例如，500强企业Unilever（联合利华）的网上申请，第一轮的简历筛选就是由ChinaHR（中国人力资源网）来负责的。这份网上申请的表格设计得很完善，从个人信息、教育背景到实习经历，覆盖了很多方面的问题。此外，最后部分还会有一些开放性的问题。对于这样的表格，首先要保证信息的完整性。网上申请有一个很重要的检索步骤是电脑自动按照关键字来检索，所以如果你的申请资料上没有HR想要的这一类关键字，很有可能你就被筛选掉了。因此要尽量在你的资料中覆盖这些重要的关键字。当然你不可能知道这些关键字具体是哪些，最好的办法也就只能是尽可能完善所有的信息。其次对于那些开放性的问题，尽量利用所给的字数限制，既不要超出也不要大大的节省。一般来说，注明需要用300字来回答的问题，回答到250~300字左右时比较适合。

建议五：熟记申请的岗位和重要回答

有些公司在自己的网站上有专门的申请地址由内部人员进行招聘，这一类的针对性就更强了。每个公司的申请表格都会精心设计，并符合他们需要寻找的未来员工的重要的指标。例如通用电气公司，网上申请的表格十分完善，填写的步骤也很复杂。需要注意的问题有：一，申请职位的填写要特别慎重，可以复选的职业选择很有可能成为面试的话题。比如说，你同时选择了人力资源和高分子材料工程师两个职位，除非你有充分的理



由让HR相信你同时具备这两个职位所要求的能力，否则只会给人“乱投医”的感觉。其次，注意你的申请资料的填写和你所申请职位的匹配。需要特别强调的实习经历和专业技能，尽可能覆盖可能出现的重要关键字。

* 网申幕后筛选标准 *

“这个职位几乎是为我量身定做的啊！居然不让我过网申关！”

“俺英语过了四、六级，成绩不错，奖学金拿过，计算机二级考了，代理过诉讼，在法院、公司实习过，学生干部也担任过，咋就没有一个回音呢？？愤慨！！”

在各个大学的BBS，各种“哀嚎”不绝于耳：为什么我被鄙视了？为什么我没有接到笔试通知？为什么我音讯全无？为什么我没有过网申关？

事实上，网申关，已成为了无数牛人的噩梦。

那么，在网申中，简历筛选的标准到底是什么呢？让我们打开网申的“黑匣子”！

从某招聘网站看网申筛选

我们先看这样一个例子：某500强企业委托一招聘网站进行网申。

共有1000人申请一个职位，而招聘人数仅为5人。

首先招聘网站会根据一些硬性指标，例如：大学，英语能力等删掉将近800多个人，剩下200人。

然后它会根据不同的层次，学历，工作经历，奖学金，学生工作等（每项以10分为最高分）给剩下的200个人打分。之后招聘网站会根据公司的需求，把7分或8分以上的简历数据库交给用人单位的负责人处。先由招聘部门的负责人审





谁说菜鸟

不能拿高薪

核再移交到部门负责人负责挑选。最后选定合适的人参与接下来的笔试或者面试。

在招聘网站进行评分的过程中，会采用关键字的原则，常见关键字如下：

学校：重点大学，即211工程学校，评分会高。

专业：在招聘该岗位中有专业偏好的，要做到专业对口；其他如管理培训生、四大、咨询、投行及部分无严格专业要求的企业，评分基本不受影响。

英语：硬性指标必定要求四、六级，新四、六级则必须超过 425 分。若有托福等国外考试高分成绩则有可能加分；能体现出口语能力更是非常抢眼的。

实习经历：公司要大还要有名，即世界500强、非常有名气或与职位相关的行业优秀公司；实习期间最好能长些，理想的是至少半年，可以显示工作的稳定性，并能够真正了解与学习到公司的一些工作流程及行业信息。

学生工作：需做到部长级以上，并有实质工作业绩，从中要体现出领导力，团队合作能力及交流沟通能力等。

奖学金/成绩：奖学金最好至少有一个，成绩上尽量能够挤进前30%，这样会赢得加分。

国际交流经验：不仅能够显示出你自身不错的能力，也能够侧面突出你的英语能力，是个不可多得的加分项。

以上为几大关键字，若能全部达到，则基本可以保证各类网申后坐享笔试或面试通知了。

上有政策下有对策，巧妙应对网申选拔

看到这些准则后，有些同学不免发愁。如果自己的硬性条件没有达到关键词的要求，有没有希望过网申关呢？

“没有不透风的墙”，毕竟网申只是机械的电脑程序。在此我们提供



一些网申中实用的小技巧：

如果不是“三好学生”“优秀学生干部”，不妨这样描述“我的表现已经达到‘三好学生’水平”“虽然我没有担任过学生主席，但是我有过相关经历。”

有些外企招聘时会看中应聘者在一些知名公司的实习经历，但大部分人是很难得到这样的机会的。但为了引出关键词，或许可以考虑在描述中加上一句“在某某公司某团队的工作，使得某某知名公司在该地区市场份额降低……”。

另外，网申不是笔试，如若碰上逻辑题或数学题，可以集大家之所长，跟同学一起研讨。一方面保证时间，另一方面提高正确率。

系统总会有一些不足之处，“很多测评系统都有漏洞，在把题目看一遍之后退出来，刷新，就会重新开始计时。最后花不到十分钟就可以做完了。”在进行网申前，先到校园求职论坛或者相关求职网站上查询一些相关信息，或许可以找到一些“建议建言”，供学习参考。

2. 过关斩将第二关——笔试

* 临阵磨枪：笔试前的准备 *

非技术型笔试——全面考核，综合评价

非技术型笔试一般来说更常见，对于应试者的专业背景的要求也相对



宽松。其考查内容相当广泛，除了常见的英文阅读和写作能力、逻辑思维能力、数理分析能力外，有些时候还会涉及到时事政治、生活常识、情景演绎，甚至智商测试等。下面我们来做一个详细的介绍和分析。

英语

英文笔试是在所有的笔试中占的比例最大的一类非技术性笔试，其考查的重点主要是阅读理解能力和写作能力，即表达能力。对于英语的准备，经过中高考厮杀，四、六级磨炼的你，对于复习和准备方法可能已经轻车熟路了，在此我们就不必赘述了。

数理分析

该项主要是对简单的数理分析能力的考核，典型的题型包括数列的规律，速算，平面几何和立体几何的一些简单应用。一般来说，这类题型不提供也不允许携带计算器。在很多大型国企、外企甚至公务员的笔试中都出现了类似的题目。针对这类题，闲来无事，可以多看看小学奥数题，没准儿笔试时获益匪浅。

知识域的考查

所谓知识域，主要包括一些常识性的问题和时事方面的内容。我们来看一份比较有代表性的考题，以下是某跨国企业近年来笔试题中有关知识域的部分考题。

马斯洛的需要层次理论？

人口抽样的统计方法？

ISO的全称？

三角形中一个‘！’的交通标志表示什么意思？

APEC的全称？



电子现金的好处？

花岗石，涂料等装修哪一种会产生氡气？

专利有哪三种？

“知人者智，自知者明”是谁说的？

.....

不难发现，这些题目本身相互之间并没有内在的联系，想要在笔试前做一个短期的突击复习，覆盖到这些内容的可能性不大。所以知识域的考查注重的是应试者平时对于常识性问题和时事政治的关心程度，这些内容分布广，涵盖了政治、经济、社会和人文的方方面面，因此重在平时的积累。

语言理解和表达

这类题就比较类似于高考的语文了，例如，对于语病的判断，选择合适的词填入，成语的辨析，句群大意的归纳等等。在某些国企和大型外企的笔试中，这部分内容同样有涉及。

逻辑推理

逻辑推理的问题主要包括两种题型：一是图形的推理题，指通过寻找一定的规律来找出相似的图形或者不属于同类的图形。这是一种形象思维能力和抽象思维能力的复合考核。而抽象思维的能力，特别是将具体的图形中相同或者相似的共性找出来并将其元素化的能力是解题的关键所在。二是文字的分析推理题，考查的本质是对于充分条件、必要条件和充要条件的理解和判断，但是题目的类型多以生活化的场景来演绎，并不拘泥于简单的数学表达形式。如果你做过GMAT的考题，你甚至不难发现，有些题目是从GMAT的题库中翻译过来的。





谁说菜鸟

不能拿高薪

技术型笔试——重点考查，核心突破

技术型笔试主要针对研发型和技术类职位的应聘，这类职位的特点是，对于相关专业知识的掌握要求比较高，题目特点是主要涉及工作需要的技术性问题，专业性比较强。这类考试的结果和同学们的大学四年的学习成绩密不可分，所以，要成功应对这类的考试，需要坚实的专业基础。

不可小觑的重要性

一般大型公司，如IBM，Microsoft，Oracle等在招聘研发职位时，都会进行这样的笔试。例如微软工程院在近几年安排的笔试，都是关于C、C++语言的题目，对应聘者的编程经验要求非常高。最后经过笔试筛选，淘汰了近九成的候选者，由此可见笔试对技术性职位的重要性。

本科生，不用慌

对本科生而言，专业笔试主要考查基础知识、基本技能，而不是很高深的学问，一般都是专业基础课。比如电路分析、模拟电路、会计学、财政学等等。某同学在谈到自己在国内某大型通信公司终面的经历时提到：

“当时面试的内容主要是技术型问题，我都没听说过的技术，结果我只能结合自己的知识讲讲我的看法。最后还是通过了，我猜他们可能只是想看看我有没有那个常识。”由此可见，针对本科生的专业笔试考查，也不是那么让人“望而生畏”的！

横看成岭侧成峰，大小公司各不同

对于技术性的岗位，大公司和小公司笔试内容的侧重点有很大区别的。一般小公司注重实用性，考得比较细，目的就是拿来就用。大公司则强调基础和潜力，所以考得比较泛，多数都是智力测验，情感测验，还有



性格倾向测验。例如摩托罗拉技术部曾经的笔试内容就主要是非技术的，有很多英文阅读和智力测验。对于大公司的笔试，建议可以看看公务员考试的教材，有很多智商题，也有很多综合性问题，这类问题对大公司的笔试是很有帮助的。

* 冲刺顶级外企：SHL试题全攻略 *

没听说SHL，你out啦！

奔跑在求职一线的人可能对SHL试题并不陌生，SHL公司作为全球权威人才测评内容提供商，在中国已有120家世界500强企业正在使用SHL测评内容进行企业的招募考试和岗位评估。由此可见，攻破SHL试题，是冲刺顶级外企的必经之路！

在这里我们对SHL的笔试题型做一个详细介绍，希望从来没有接触过这种类型测试的同学能对此有个感性认识，也希望参加过该类test的同学能获得有用的信息，结合自己的特点加以改进

深度剖析SHL，助你了解外企思维

SHL测试一般分两部分，数字测试（numerical test）和语言测试（verbal test）。

数字测试有捷径

数字测试就是给出一张图或表，然后让你根据题干，提取有用的信息进行计算，主要是考查你的基本运算，经济学常识和直觉，以及迅速从纷繁复杂的大量信息里提取有价值信息的能力。换句话说，就是眼睛要快，





谁说菜鸟

不能拿高薪

手要快，脑子更要快。

数字测试一般会根据每张图表出2~3题，所以建议看到题目时不要急着看题干，而应该先看图表。那怎么看图表呢？通常数字测试的很多题目都是让你测算某某公司的利润（profit），股价（share price），或者某某国家的国民生产总值（GDP），通货膨胀率（inflation rate），外币兑换率（exchange rate）等。所以看图表，首先要看信息的主体是什么（譬如某工程公司，可以大致了解该公司属于哪个行业，从事什么业务），然后看图表的标题（即这个图表是讲什么的，如每个部门员工占总员工比率，即percentage of total staff in each function），再看图表的结构（举例来说，有些图可以看看横坐标、纵坐标分别代表什么，有些表可以看横栏、纵栏的含义）。掌握了这些基本信息，就可以开始看题干作题了。

语言测试靠速度

语言测试就是给出一段100~200字的短文，然后让你根据文章意思，判断题干信息正确与否，主要考查应聘者的英语阅读能力和逻辑判断能力。在线进行的语言测试一般在15分钟左右，30道题。如果要全部完成的话，需要半分钟完成一题，对大多数同学来说时间会很紧。所以建议尽量将答题速度控制在平均30秒/题，一个题目的思考时间无论如何不要超过45秒。和数字测试一样，语言测试也是一篇短文，然后出几道题。比较好的应对方法仍然是，先读懂短文，再做题。在做题的过程中，遇到不好判断的，可以返回原文，进行再判断。



实战评述SHL

为了更好地应对SHL试题，最好的方式就是“厚积薄发”。平时多看商业统计图表，训练迅速抓住图中的各个数字要素和相互的逻辑关系的能力。同时强化英文阅读速度训练。基本上数字测试过程中，是没时间让你反复看提问文字部分的。经过平日的训练，要达到看完一段大约50字的段落，在不需要眼睛来回扫描的前提下，准确把握全部意思，就可以算是“出关”了。

总而言之，在应对SHL测试题的时候，一定要把握好时间！这也是平常练习和考试中需要关注的重中之重。如此，就需要我们做好时间管理了。SHL能力测试就是大脑的400米赛跑，爆发力固然重要，但适当的策略和技巧会让人更上一层楼。在此处，时间管理的要领就是控制好局部速度。带上你的时钟，在发下答题纸后看清楚有多少题，平均分为若干部分，同样平均分配时间。至少在每一部分完成后看一眼表，查看自己的答题进度。如果某部分落后了，在下部分一定得加快进度，甚至不惜以牺牲部分准确度为代价。需要注意的是，文字部分难度基本平均，数字部分前半部分难度要略低。所以，前面数字题一定要加快速度，多留一些时间进行之后的复杂计算。在实战笔试中，经常出现有的应聘者忘记带表或者没有关注时间，而觉得时间过得异常快，最终悲剧收场。做好前期的积累，做好考场的时间安排，相信你一定能够“秒杀”试题，“笑傲”求职战场！





3. 经验之谈：师兄师姐的“锦囊”

曾几何时，师兄师姐们像我们一样奔波在求职路上；今时今日，我们踏在师兄师姐们曾经走过的求职路上。“他山之石可以攻玉”，在此，我们收罗了各大高校的求职论坛，展现前人在网申和笔试中留下的“锦囊”。

来自北京大学求职论坛：

“我是北大深圳研究生院的，在填写学校一栏的时候，就填北京大学，千万别写北京大学深圳研究生院，已经不少人吃亏了。跟填专业一个道理，在应聘大公司的时候，如果你本专业是冷门专业，加修了一个‘经双’（经济双学位），那么一定就把‘经双’放前面，或者只写经济学双学位。社会很现实，没办法。”

“网申的简历写法跟现场交的那种有很大差别，尽量写得全面，尤其填专业的时候要有技巧性。比如去年我有一个同学是学信息管理的，一开始通过率很低，改成计算机类或者管理类之后通过率就高了不少。”

由此可见，在网申过程中，一定要关注“关键词”，在专业的填写上讲究技巧，套牢关键字。

来自清华大学求职论坛：

“当然，网申中出现的问题也非常多，计算机是无法解决这么多复杂问题的。如果觉得自己简历通过率低，有很多的渠道可以尝试：宣讲会现



场再投一份简历，无论之前宣传的时候说没说收还是不收，或者通过各大招聘网站的学子论坛反映问题。”

“多上其他学校job版（求职版），在各个高校的就业信息网查找信息。”

“广泛利用自己的人脉关系找资源,其实除了特别牛的公司之外很多企业都缺人，如果能通过亲戚朋友或者师兄师姐帮忙推荐的话，效果会很好。”

“如果硬伤实在太多的话不妨暂停找工作，通过实习或者补外语来提高自身实力，明年三四月份的时候再找也不迟”。

这些中肯的建议，无非就是告诉应届毕业生求职者，在应对网申和笔试的过程中，要“眼观六路，耳听八方”。换句话说，要及时收集信息，采用多种渠道，获得更多的知识和更为广阔的“门路”。皇天不负有心人，相信奔跑在求职路上的你，一定会找到属于自己的天地。





你是否遇到过以下的情况？

场景一

一天上午，我还在寝室睡懒觉，突然接到了一家公司的电话，HR告诉我10分钟之后要进行电话面试（telephone interview）。我急忙开始准备纸和笔，并且打开了网页找到了那家公司的简介。尽管我准备得还算充分，可是通话期间还是出现了问题。寝室楼中人比较多，虽然室友们都尽量安静了，但进出开关门的声音还是不绝于耳，电话那头的面试官也听得清清楚楚，我再三表示歉意，还是感觉到了对方的不耐烦情绪。

场景二

就像网络聊天时，你不知道网络对面到底是“美女”还是“恐龙”，接受电话面试时你也不会知道电话那头的“对手”是谁。因为对自己的专业技术十分自信，在面试过程中侃侃而谈，大量使用专业术语，结果电话那头的考官常常接不上话，两人总是出现交流空白。开始根本不以为然，直到接到委婉的拒绝函件才大吃一惊——正是自己的牛气，吓跑了考官。



不论是否经受过以上情景，作为应届毕业生，电话面试必定是在求职道路上一个常见的关卡。那么，你准备好了么？

1. 与众不同的“电面”

有人也许会问，“在面试之间，都有网申、笔试、简历三重关卡了，为什么还需要电话面试呢？一个一个地打电话面试，招聘单位也不嫌麻烦，这么高成本的事情，有必要么……”

的确，相对网申、笔试、简历关，电话面试需要招聘部门投入更多的人力和物力。那么，是什么让电话面试仍然成为HR的宠儿呢？

外强中干的网申、笔试和简历关

看似审核严格的网申、笔试、简历三关，其实有着一些难以避免的不足。不论过程设计得如何严密，但这三重筛选都是单纯的书面沟通。比如说，求职者在撰写简历时为引起招聘者的注意，简历中很可能会有些水分，许多没有做的工作也写进了简历。正如俗话说的“没吃过猪肉也见过猪跑”，自己虽然没有亲身经历，但见过、听过，同样可以写到简历里，这些水分虽然增加了求职者获得面试的机会，但无疑加大了招聘者的招聘成本，占用了他们大量的时间。

一枝独秀的电话面试

电话面试，为有效识别水分简历提供一种可靠的方式。通过电话，与



谁说菜鸟

不能拿高薪

求职者进一步沟通，这种口头沟通的方式无疑比单纯的书面考核更为有效。一是通过简单的沟通，了解对方的真实经历；二是感受他们的口头沟通能力，感受他们的亲和力。另外，求职者在电话面试过程中某些细节的表现甚至很难在面试过程中被发觉。有些求职者在接到电话时的第一句话语气非常生硬，试想这样的人，在接到陌生客户的电话时会怎样呢？还有些求职者，接电话时可能刚刚睡醒，有气无力，如果正在找工作都是这种状态，那他们进入公司后能够保持旺盛的工作激情么？如此等等的细节的流露，就可以帮助招聘者更有效识别求职者的综合素质，甄选合适的人选。

正是由于电话面试有着上述不可替代的作用，很多公司都很重视电话面试。甚至有些企业没有设置网申或者笔试，直接通过“简历+电话面试”的组合决定是否给予面试机会。

这样看来，电话面试的重要性不言而喻。接下来，就让我们看看，如何应对电话面试呢？

2. 电话面试有技巧！

到底是谁在对应届毕业大学生进行电话面试呢？除非你是特别吸引公司的“牛人”，否则公司的人事主管是不会亲自去电话面试一个大学生的。用人企业里负责打电话给毕业生的一般是HR助理，顶多也就是人事专员，他需要了解的仅仅只是确认你的基本信息，了解你的求职需求，属于并不深入的短兵相接。



由此看来，电话面试并没有我们想象的那么难。除此以外，在众多应届毕业生与电话面试奋战的历史中，留下的“兵书”也是一笔不可小觑的财富！

* 这些，你注意到了吗？ *

电面的准备——八条经典自问

问题一：你知道电话里面试些什么吗？

答：无数资深HR的共识是，电话面试，用人单位首先要做的是“再确认（reconfirm）”，既对求职者求职信和简历上的内容进行重新的确认，看看是否有漏洞，是否有不符合事实的地方。

建议：简历放手边！

建议在接听电话的时候，可以把自己的简历和求职信放在面前，这样可以对用人单位的问题有一个提前的准备。在对简历上内容进行了确认以后，用人单位还会在电话里问一些关于工作的问题，比如你的专业技能，你对应聘职位的个人看法，有的时候会问得更细节一些，问题会涉及到求职者的人品、阅历、视野等等。

问题二：你知道电话那头的人是谁吗？

答：“知己知彼，百战不殆。”想从容面对电话面试，就得先了解电话那头的“对手”是谁。实际上，公司里打电话给毕业生的一般是HR部门的实习生或HR助理，顶多也就是人事专员。资深的HR经理通常是不会直接来打电话给毕业生的。



谁说菜鸟

不能拿高薪

毕业生们要当心的是，打电话的人很可能会因为个人的好恶，而决定是否把你推荐给上级。且不说在电话中要具有亲和力，最基本的就是要懂得面试礼仪，尊重电话另一头的人。比如说，接电话的时候说“您好”，而不是一个“冲头冲脑”的“喂”字。否则，很可能就给打电话的人事助理一个先入为主的印象，“印象分”差了，接下来电话面试的效果就可想而知了。

问题三：你知道在什么样的场合接电话合适吗？

答：安静是接受电话面试时最重要的条件。如果是事先和单位约好，那在约好的时间段应聘者要确保自己处在一个不被打扰的环境，这样你就不会被别的事情弄得心绪不宁。千万不要一面接电话一面上网，避免MSN或者QQ的提示音响个不停；不要在闹哄哄的马路边或者茶坊里接电话，这样一来听不清对方的提问，二来嘈杂的环境也容易让人焦躁。

如果求职者接到对方电话却不方便回答，那应该及时说明“不好意思，我现在不方便接电话，我们是否可以重新约一个时间”等，用人单位一般都会通情达理地同意你的要求。另外，千万不要横躺在椅子甚至寝室床上进行电话面试，这样的姿势一定会影响到你的声音和态度。

问题四：如果碰到突如其来的电话面试怎么办？

答：经常听到毕业生这样抱怨：“某单位突然打电话来要电话面试我，电话那边沙哑的英语，再加上我紧张的心情，简直不知道对方在说什么，结束的时候我连‘Thanks’都来不及说。”这样的面试必定是以悲剧收场了。那么，如何应对这种“突然来袭”？

建议你首先试探看看是否可以给你个准备时间稍后再进行电话面试。如果可以赢得时间，你应该马上赶回去，摊开资料写出一个提纲，从容应



答。如果对方不同意推迟时间，你应该马上找个安静的地方坐下来开始回答。

问题五：电话面试也需要工具吗？

答：这个是必须的。在手边放一支钢笔和一张纸。你可能会在面试的时候记上一点东西。而且钢笔要能够写，更好一点的是在很容易拿到的地方放上一两支备用的。把你的简历和求职信放在正前方，同时准备一份你要问面试者的问题的清单。此外，你还需要整理出一份你所掌握的技术和经历的列表，连同它们相应的时间和地点，这就让你的实力一目了然了。

或者是在你的桌子附近放一面镜子来提醒你保持微笑。如果在整个电面中你的面部表情一直是微笑，那么你将给人更多积极的乐观的印象。不管怎样，不要轻易开玩笑。因为有了肢体语言的优势，你的幽默很容易被误解。

问题六：你关注过自己的语气吗？

答：特别要记住，电话中的沟通跟面对面的沟通不一样。缺乏肢体语言和面部表情的支持，要让对方正确清楚地明白你表达的意思，则需要在声音上下更大的功夫。说话要清楚，不要说得太急。

当然，感到紧张是很自然的，但是要试着让自己慢慢放松。如果你说得太急，面试者将会很难听懂你的意思。一旦你感觉到很紧张，而且在说某些话时无法继续下去，最好停下来，深深地吸一口气，然后说：“对不起，请让我再来一次。”面试官不会因为这些细微的紧张就给你下定论。最重要的就是要控制住自己紧张的情绪，保持平和稳健的语气。

问题七：你注意过电话面试中的一些细节吗？

答：不妨把你的一份简历放在电话机旁边，把一些你认为和你所应聘的企业或所应聘的工作类型相关的、又代表你的观点的关键词列出来和简





谁说菜鸟

不能拿高薪

历放到一块。你不能指望从招聘者的身体语言、眼神或其他类似的信号中获取线索，而应高度注意他说话的语气。同时你自己的表述要简洁、直截了当、充满热情，使得谈话有趣而易于进行。仔细地听并保持你的精神高度集中，把电话放在类似面试时所坐的地方。在电话旁边放一些纸和一支笔，还有你的简历和笔记本也放在一块。仔细记下你被问的问题和看似对招聘者至关重要的东西。避免长时间停顿，对你的主要观点、要点作快速的概括，并提供一些具体的例子说明你在工作或实习过的地方如何做出了积极的贡献，你以后将如何为这家公司做贡献。

确保记下给你打电话的人的名字（拼写要正确）、电话号码和地址，重新肯定你的兴趣。弄清楚下一步会发生什么事情和你还能做些什么事情使自己更具竞争力。如果有精力，不妨随后寄一封感谢信，因为你的目的是获得下一轮面对面的面试机会。

问题八：你为电话面试应当做些什么准备？

答：“不打无准备之仗”。如果你对电话中的谈话技巧准备不够充分或觉得说话不够自如的话，那可以先跟一个朋友进行练习。叫一个朋友打电话来提问你，进行角色扮演。你也可以充分利用你的电话录音，录下你想要表达的观点的谈话信息。事后回放录音，审视一下自己的表现。在审视的过程中，要着重关注说话的语调（热情、高低、停顿等等），以及内容的清晰性和直接性。坚持练习直到你对结果感到满意为止。这样，即使你接到了突如其来的电话面试，也能够从容面对，并且志在必得！

✧ 英文“电面”也不怕 ✧

“本来英语口语就不好，还要我在电话里面说，这简直太难为人了！”



“英文电面就是我的软肋，每次到这一关我就直接缴械投降了。”

“英文电面，就是一个悲剧！！”

“长达20~30分钟的英文面试就像炼狱一样，我听不懂他说什么，他也听不懂我在说什么……”

无数应届毕业生针对英文电话面试发出以上“哀嚎”。的确，英文电面不仅仅是通过面试对应聘者的基本情况进行一个了解，同时也是英文能力的一个实战考验。然而，从另一个角度来讲，会进行英语电话面试的公司，一般都是外企。在某种程度上意味着相对高的薪水，颇具吸引力。

“重赏之下必有勇夫”，为了更好地应对英文电话面试，加倍努力学好英语就不在话下了。然而，如果你现在就面临着求职，是否还有希望呢？

答案是肯定的。“机会总是留给有准备的人”，如果在英文电面前做好充足的准备，还是很有可能突破这一关的。

英文面试小技巧

面试前的准备

如果你提前知道了电话面试时间，则可以在面试时把简历、求职信放在旁边，直接运用里面的句子回答问题。对一些基本的问题，你也可以事先准备好答案。

比如说，所有的面试问题大多都会围绕着“公司为什么选你”（Why me）以及“你为什么选择这个公司”（Why the company）进行。通常，在电话英语面试的时候会提到：

Please tell me something unreflected at your C.V./about yourself/your experience/your activities.（谈谈你简历中没有提及的一些事情/谈谈你自己



谁说菜鸟

不能拿高薪

/你的经历/你参与的活动。)

Give an example of team work. (举出一个你参与团体合作的例子。)

Why do you choose this position? (你为什么选择这个职位?)

Why should we hire you? (为什么我们应该雇用你?)

面试中的“打太极”

那如果听不清, 或者没有听懂时怎么办呢?

别紧张, 这个时候, 你可以镇定地请求再说一遍。

比如说, 你可以很礼貌地请求:

Pardon? 请再说一遍。

Would you please simplify the question? 您能把这个问题说得简单些吗?

Would you please say it another words? 您能用别的话来表达您的意思吗?

Would you please speak a little bit louder? I can not hear you clearly. 您说话声音能大一点好吗? 我听不清楚。

灵活应对“突袭”

同样, 在面对“突然来袭”时, 比如你正在球场或者公交车上, 突然接到了面试电话, 没有任何准备。你或许可以说:

May I call you back half an hour later? May I have your phone number and recall you? (我能够半小时后再联系您么? /您方便告诉我您的电话号码么? 随后我再联系您?)

如果可以赢得时间, 你应该马上赶回去, 摊开资料写出一个提纲, 从容应答。如果对方不同意推迟时间, 你应该马上找个安静的地方坐下来, 保持镇定, 开始回答英语电话面试。



准备好这些问题，相信在某种程度上，面对英文电话面试时你就可以从容应对了。甚至，与同学多进行些线下的英文对话练习，在处理电话面试中没准就可以“游刃有余”了。

治标治本，双管齐下

但同时也要记住，这种方法毕竟也只是短期的权宜之计。要真正从根本上提高英文电话面试的水平，需要从现在开始，提高英文水平，尤其是英语口语水平。但是，处于一个非英语母语国家，想要时刻说英文或者找一个语言伙伴不是一件容易的事。并且，中国人较内向，在公开场合羞于开口，更不用说运用另一门语言谈话了。

在这里，我们就提供一个相对实用的，可以较快提高英语口语的方法——“自言自语法”。即自己创造练习口语的机会，逐步建立起自信，最终达到流利表达的目的，你不妨试一试。

创造环境，随心而动

随心所欲地创造语言环境，比如说在自己的房间里，没有人会笑话你，可以大胆地说。你可以在散步时说给风儿，说给花草树木；你可以在欣赏影片时跟着主人公倾诉喜怒哀乐；你可以在睡前或一觉醒来时说说自己的憧憬，描绘自己的梦境。总之，你可以在任何时候、任何地方采取适当的语速和音调，随心所欲地说。

注重模仿，大胆开口

模仿时要大大方方，清清楚楚，一板一眼，口形要到位，不能扭扭



谁说菜鸟

不能拿高薪

捏捏、小声小气地在嗓子眼里嘟囔。优美的语音、语调不是短期模仿所能达到的，对于有英国英语基础的人学说美国英语也是如此，对于习惯于说汉语的人学说英语则更是如此。此外，模仿时还要有耐心，有信心，有恒心，不能有任何松劲畏难情绪，要相信自己完全有能力模仿得更好。

及时复述，事半功倍

比如说可以在阅读后复述，就是在阅读完一段文章或一篇文章后，用自己的语言采用“自言自语”的方式来表达文中的内容。你可以在复述时使用文中的某些内容，但应尽量避免完全背诵；你也可以在复述时使用文中出现的关键词或部分句型，作为复述的线索，帮助自己较完整地复述所读材料。或者可以在听磁带或看影片后复述。这种方法既练听力，又练口语表达能力，并且可以较准确地矫正自己的语音和语调，体味地道的英语口语。

在说的过程中，应尽量避免出现语法错误。刚开始练习时，因语言表达能力不足、缺乏技巧等方面的原因，复述往往接近于背诵，但在基础逐渐打牢后，就会慢慢放开，由“死”到“活”。在保证语言正确的前提下，复述可有越来越大的灵活性，如改变句子结构，转换表达方法，用自己新学的词汇和句型来替换一些不常使用或难于理解的东西，对于自己读音掌握不准的词汇可以不用，等复述完后再通过查词典或听录音进行正音。

有目的地“说”，一举多得

作为应届毕业生，可以把求职常用的英语作为练习的材料。甚至于好的求职信、感谢信也可以作为拜读的材料和训练的模板。或者你可以说说



你的实习经历，你的课余活动，你的业余爱好等等。也为之后的面试打好素材基础，一举多得。

肢体语言不马虎，乐趣不减

语言是人类交流思想的工具，但它不是唯一的工具。手势、动作、表情等都是交流思想的工具或辅助工具。在日常会话中，这几种思想交流的工具往往是同时使用的。说话时绘声绘色，可以大大增强语言的生动性和感染力。自言自语时带手势、动作、表情，可以帮助你记忆和自然地使用英语。

这样，标本兼治，双管齐下，相信你一定会顺利通过英文电面，得到面试的通知函！

3. HR如是说：千万别犯以下错误！

HR在进行电话面试的同时，遇到的“状况”可是数不胜数。HR在这里提醒你，千万别犯以下错误！

案例一：找准时间

同学甲下午5点前在某招聘网站上看到了招聘信息，为在第一时间与招聘方联系，就立刻用手机拨通对方电话：“喂，请问是××公司吗？我看了招聘网站上的信息，想来应聘……”还没等她说完，对方就表示人力资源部负责人正在开会，且下班时间快到，没空细聊，但还是记下了





谁说菜鸟

不能拿高薪

她的手机号码，表示第二天会联系她。然而，她之后再也没有接到过相关电话。

HR解读：同学甲没有在合适的时间找到合适的人，主动致电变为了被动等候，是一次很失败的电话应聘。正确的电话应聘应该注意选择恰当的通话时间。一般来说，应该在公司工作时间打电话，一般来说，上午9：30~11：00以及下午1：30~4：30之间较为合适。此外，HR也是凡夫俗子，在刚上班的时段内，对方会比较繁忙，而临近下班时又会归心似箭，无心工作，应该避开这些敏感时段。此外，要找到合适的人。求职者要注意招聘信息上的联络人姓名，避免转接或误接，甚至给人留下糊涂的印象。

案例二：礼貌应对“突然来袭”

同学乙正逛街，突然接到某公司的电话面试。此时周围有商场背景音乐和人群的嘈杂声，对面试不利。于是同学乙告诉对方：“不好意思，我现在不方便，您待会再打过来吧。”对方应允。

HR解读：很多企业在收到简历后，为节约时间，会先通过电话面试做初步筛选。电话面试会准备几个目的性问题，用以核实求职者的背景，考查求职者的语言表达能力。通话时间一般在15~20分钟左右。不管企业是否有电话面试环节，为获取胜率，求职者最好还是做好充分准备以备不时之需。这样当突然接到来电时就可顺畅对话。若接电话时正好有事，上面这位求职者的做法有些莽撞，并且不是很礼貌。如果此时过于紧张，可以利用“时间差”来理清思路。用“喂，您好”“请问”“谢谢”等礼貌的电话用语让自己平静下来，并且还可因此给自己加点印象分。并且，最好不要让对方之后打过来，如果改成“不好意思，我现在在外面，我能不能10分钟后再给您打过去呢？”就比较礼貌得体了。



案例三：电话面试后的询问

同学丙自认电话面试回答顺利，应该能有面试结果。然而3天后仍未接到电话。焦急的他按捺不住致电对方：“喂，您好，我是同学丙，我想请问一下你们面试是否已经开始？”“对不起，我们的面试已经开始，若你没有接到通知，说明没有进入面试。”公司方简单地回绝了他。

HR解读：若没有接到参加面试的通知，表示此次应聘失败，即使打电话询问也无可挽回。当然，若是自认为给对方留下了非常深刻的印象，且双方交流愉快，那么也不妨打个电话提醒一下。要注意一点，就是找到当天和你对话的面试官。因为一般会有很多位面试官面试不同的人员，你必须找到和你对话的那位，然后报出你的名字，提醒他面试当天的场景，当他回忆起来后，可以给你一个真实的理由。

以上都是真实的故事，希望各位即将进入职场的应届毕业生要引以为戒，充分尊重面试官，并展示出最好的自己，在电话面试中有精彩的表现！





首先恭喜你，通过了平均为50%淘汰率的网申，又走过了平均淘汰率为50%的笔试或电话面试。一路过关斩将，成为了能够与企业直接面对面的前25%！

就像鲤鱼跃龙门一样，现在“龙门”就与你“近在咫尺”。然而，对鱼儿来说，爬得越高，水流越大，阻力越强。而即将进入面试场的你，等待你的，将是目光如炬、经验老道的HR，以及同样身经百战、各怀绝技的前25%应聘者！

接下来，又是一场恶战。这临门一脚，你，准备好了么？

1. “未雨绸缪”不可小觑

所谓“兵马未动，粮草先行”，用兵一日需养兵千日。未雨绸缪的重要性在战场上是不言而喻的。



然而，面对每年近千万的应届毕业生，求职的竞争之烈、压力之大，甚至远远超过当年硝烟弥漫的战场。由此，“未雨绸缪”对应届毕业生而言，更是不可小觑！

“知己知彼”才能“百战不殆”。所谓“知己”，就是要了解自己，这个在第3章中已经进行了详细的阐述。那么，接下来就要“知彼”了！

一张表格见分晓

你了解你即将应聘的职位吗？你熟悉你期望进入的公司吗？你知道如何建立与企业的联系吗？

为了使你在面试中更有针对性，做到游刃有余，请完成以下表格。

目标职位		备选职位	
职位相关信息：			
目前正在招聘该职位的公司有哪些：			
该职位所要完成的工作：			
该职位所需要的学历：			
该职位所需要的工作经历：			
该职位所需技能和知识：			
谁负责这次的招聘：			
该职位在我所在地区的薪水待遇标准：			
谁能告诉我更多关于该职位的信息：			
该职位吸引我的地方是哪些：			
如果我从事该职位，五年后我所收获的是什麼：			
目标公司信息			
公司名称：			
所属行业：			
公司规模：			
公司性质：国企/民营/集体所有/____国独资/中____合资）			
发展速度：			
行业排名和影响力：			



谁说菜鸟

不能拿高薪

公司文化：	
主导产品/服务：	
公司客户：	
主要竞争对手：	
该公司的竞争优势：	
该公司的竞争劣势：	
公司未来发展的计划：	
公司的员工发展培训计划：	
谁能告诉我更多关于该公司的信息：	
该公司吸引我的地方是哪些：	
该公司至少哪一点吸引了我：	
该公司所在行业的发展趋势如何：	
如果加入该公司，五年之后我能得到何种发展：	

至此，想必你已对该公司和职位有了一定的了解。这才是做到了所谓的“知己知彼”，剩下的就是需要好好调整身心，准备面试了。

兵马未动，粮草先行

在面试前夜，一定要正常作息，保证足够的睡眠。如果碰到失眠的问题，不妨尝试以下方式：听一些轻松的乐曲、散散步、洗一个热水澡、喝点啤酒或者牛奶，或者看一本平时看到就头疼的书。面试当天的早餐也要按平日习惯吃，食量不能太多也不能太少。一定不要将早餐带到面试现场边等候边吃，否则不仅会发出不雅的声音还会“污染”面试现场的空气，影响其他应聘者。

牢记面试的时间（when）、地点（where）、联系人（who）。手机最好24小时开机，出门较长时间可准备一块备用电池，必须保证HR能够随时通知你面试。然后比额定时间早到10~15分钟到达面试地点，向前台人员



作自我介绍（或告知你是来面试的），并遵从他们的安排耐心等待。

这样，就可谓万事俱备，准备迎战了！

2. 面试的分解

* 自我介绍：“一分”时间，“十分”重要 *

自我介绍的重要性

自我介绍，作为HR在面试时的“第一招”似乎已成为了不成文的规定。不要以为这很容易。一段短短的自我介绍，其实是为揭开更深入的面谈而设计的。一两分钟的自我介绍，犹如商品广告，在有限的时间内，针对客户的需要，将自己最美好的一面，毫无保留地表现出来，不但要令对方留下深刻的印象，还要即时引发起购买欲。

然而，如果你用一分钟来重复你的简历。那么，恭喜你，你的印象加分没有了！“面试前三分钟决定你的去留”，由此可见，虽然只有一两分钟的自我介绍有多么重要了！

那么，如何准备有特色、大放异彩的自我介绍呢？

“现在、将来、过去”

想一矢中的，首先必须在认清自己的基础上，用合适的方式将自己展现出来。或许你可以用以下三个问题对自己进行一下梳理：“你现在是干





什么的？你将来要干什么？你过去是干什么的？”

这三个问题不是按时间顺序从过去到现在再到将来，而是从现在到将来再到过去。其奥妙在于：如果你被雇用，雇主选中的是现在的你，他希望利用的是将来的你，而这将来又基于你的历史和现状。

所以，第一个问题，你是干什么的？现在是干什么的？回答这个问题，要点是：你是你自己，不是别的什么人。除非你把自己与别人区别开来，在共同点的基础上更强调不同点，否则你绝无可能在众多的应征求职者中夺魁。对于这第一个问题，自我反省越深，自我鉴定就越成功。

随后，着手回答第二个问题：你将来要干什么？如果你申请的是一份举足轻重的工作，雇主肯定很关注你对未来的自我设计。你的回答要具体，合理，并符合你现在的身份，要有一个更别致的风格。

然后，再着手回答最后一个问题：你过去是干什么的？你的过去当然都在履历表上已有反映。你在面试中再次回答这个问题时，不可忽略之处是：不要抖落一个与你的将来毫不相干的过去。如果你中途变换过方向，比如更换专业等，更要在描述你的执著、职业目标的一贯性上下些功夫。要做到这一点，又要忠实于事实和本人的，最简单的方法是：找到过去与将来的联系点，收集过去的资料，再按目标主次排列。

用这样的方法，以现在为出发点，以将来为目标，以过去为证实，最重要的是加深了你的自我分析和理解。其实，在面试的时候不一定有机会或者有必要照搬你的大作，但这三个问题的内在联系点一定会体现在自我表述的整体感觉中，使你的形象栩栩如生。



“投其所好”

在谈论自己的时候，一定要“投其所好”。相比你个人而言，HR还是对跟招聘岗位有关的信息更感兴趣。毕竟，HR需要在面试短短的30分钟内为公司选拔合适的人才，而不是偶遇一个“忘年交”。

所以，即便你有众多长处，在短短几分钟内，一切还是与该公司有关的好。比如说，如果对方是一家电脑软件公司，应说一些与电脑软件有关的话题；如是一家金融财务公司，便可跟他谈谈财务方面的事，总之投其所好。并且谨记，话题所到之处，必须突出自己对该公司可以作出的贡献，如增加营业额、减低成本、发掘新市场等。此外，还可以尝试与公司进行一些套磁，就是我们俗话说的“套近乎”。任何个人都会有虚荣心，代表公司的面试官也是，而虚荣心的体现就是，当你在自我介绍的过程中，说出一些值得公司骄傲的事情，或者你和公司的一些渊源的时候，面试官肯定感兴趣。尤其是讲的故事把自己包括在内，面试官的注意力会高度集中。得到了面试官的注意，接下来的事情就容易多了

“田忌赛马”，巧妙安排陈述顺序

在确定了“说什么”后，就要关心“怎么说”了。内容的顺序亦极重要，是否能抓住听众的注意力，全在于事件的编排方式。建议你最多用二十秒钟介绍自己的姓名、学校、专业。然后话锋一转，引出自己的优势或强项。一定要在最短时间内激发起面试官对你的好感，或者至少是兴趣。所以排在头位的，应是你最希望他记得的事情。而这些事情，一般都是你最得意之作。



别具一格，出“奇招”

为了吸引面试官的注意和兴趣，或许也可以出“奇招”。下面就是两个不错的例子：

“在面试中国银行的时候，我的自我介绍是通过三个英文字母展开的，我把BOC（中行的英文简称），分别代表balance（平衡力）、opportunity（机遇）、collaboration（协作力），然后把自己的经历融合进去。

面试某咨询公司的时候，我采用了该公司的核心竞争力模型—RISE来介绍，分别代表responsibility（责任感），strength（优势），integrity（诚信），enforcement（执行力）。面试中进行自我介绍后，就有一位面试官对我微笑了。”

这位同学显然是聪明的，运用这种别具一格的自我介绍方式，给面试官留下深刻的印象。并且从另一方面也体现出，你为了得到这份工作，的确下了不少功夫。这样的结果，通常都是一个好的开端。

然而，有的应试者谈及自己的兴趣爱好时，说自己喜欢唱歌，便自作主张，一展歌喉，在面试考场上为考官们唱它一曲，直到被考官客气地打断后，才反应过来行为有些出格；有的应试者描述自己这样、那样的爱好，如：文学、艺术、旅游、摄影等等，由此考官进一步询问其拍摄过什么作品，他的回答却是他喜欢别人给他拍照，还说家里的几本影集都已经满了；有的应试者在介绍家庭关系时，似乎“漫不经心”地告诉考官们，自己的某位远房亲戚是应考单位上级单位的某领导；有的应试者表示将来踏上工作岗位，将“一定要……绝对……”诸如此类的保证，似乎在做就职演讲。



这些例子很多，画蛇添足似的自我介绍不但不会为你的形象增添色彩，而会“越抹越黑”，不好收场！

“依葫芦画瓢”

介绍了那么多，或许你还是有些迷茫，不知道如何进行具体的操作。那么，接下来，我们提供一种面试成功的模式，仅供参考：

“我叫×××，英文名字×××，××省××市人，今年6月将从××学校××专业本科（专科）毕业。除了简历上您看到的介绍，我愿意特别说一下我在×××方面的特长/我最大的特点是……（给出事例）。正是基于对自己这方面的自信，使我有勇气来应聘贵公司的×××这一职位。（看表）一分钟到了，希望我没有超时（很阳光的微笑）。”

如果面试官的情商不是太低，你的最后一句话应该会使他放松和微笑。这样，你甚至有可能操纵这次面试！

好的开端是成功的一半，认真准备一份属于自己的自我介绍。并在面试的时候灵活运用，打响面试时的第一炮！

* 应届生面试经典问题 *

从HR角度看面试

其实即使是最优秀的HR，在对应届生进行面试时，都会感到些许茫然：问不到工作经验；没有推荐信可以提供；所学专业知识与实际需要脱节；有些毕业生甚至不知道自己的兴趣所在；再加上毕业生的心态不稳定——急功近利者，妄自菲薄者，眼高手低者都大有人在。



谁说菜鸟

不能拿高薪

所以，很多公司都开始使用胜任力（competency）来进行评估。胜任力是一种可以被观察到的行为。如果用海上冰山作比喻，则水面上的十分之一就是这种胜任力，而水面下的十分之九就是我们的知识、技能、态度、价值观。面试官肯定不会在面试时间问：您是否会认真执行公司的每一项规定，因为你的答案一定是“愿意”。这样，这个问题就毫无效用可言。所以在面试的时候，面试官会倾向于让你对所有的问题都尽量给出一个实际的事例支撑，由此来判断你是否能够胜任这份工作。

面试准则

细心的同学可能会发现，在面试中的题目往往都体现着一个主要的考查意图。比如说，有的题目考查的是创新能力，有的题目考查的是团队精神，而有的则考查的是领导能力。这些考查意图会非常明显地在题目本身的关键词（key words）当中表现出来。在回答这种问题的时候，为了让内容详实、生动，可利用What-S.T.A.R（what:总述；S:situation背景；T:target目标；A:Actions措施；R:results结果）原则来组织答案。

并且，在面试的过程中，还应注意三个法则：

黄金法则：80/20——你要承担起80%的谈话，而面试官只会说20%。

白金法则：你必须试着控制面试的节奏和话题。

钻石法则：对于没有把握的问题，抛回给面试官。

那么，要如何具体地运用上述原则呢？让我们透过某快消品公司的经典八大问题进行解读。这八大问题具有非常普遍的代表性，基本包含了外企公司，或者是一些相当不错的国内公司所要考核的全部内容。

**达成目标类**

问题一：请描述一个例子，证明你给自己确立了一个很高的目标，然后完成了这个目标。（Describe an instance where you set your sights on a high/demanding goal and saw it through completion.）

问题分析：在此题中，“很高的目标+完成”（demanding goal + saw it through）是关键词，由此可见主要的考查意图是如何应对挑战的。所以，在描述的时候要着重描述这个任务，有些什么要求（demanding），有些什么具体的困难，你是怎样一步一步去克服的。

组织答案：

总述—是什么(what)：为天津大学校庆晚会所设计的节目，获得了第三名的成绩，该比赛共有18支参赛队伍。（Designed a show to celebrate the anniversary of Tianjin University, and won 3rd Prize out of 18 teams.）

活动背景（situation）：在校庆那天，学校组织大型晚会，有唱歌、跳舞、戏剧演出。每个学院都需要出5个节目。我们班也想参加一个节目，但是当时临近期末考试，同学们都忙于备考，所以准备起来压力很大。（On the anniversary night, there was a huge celebration party, where songs, dances and dramas were played. Each school should design five shows, and our class volunteered to design one. It was a demanding goal as it was very close to the end of the term when most students were busy preparing for final exams.）

目标(target)：我当时是一个大二的学生，担当起了排练我们班节目的大任，我们设计的节目是一出话剧。一方面要吸引“百忙”中的同学参与，另一方面我自己也在这个话剧中饰演国王。（As a sophomore student





谁说菜鸟

不能拿高薪

I was in charge of my class performance, which was a drama. I had to deal with the pressure from study, my classmates' disinterest in acting, and my role as the king in the drama.)

措施 (actions) : 第一, 鉴于我们班上只有20个同学, 我给他们每个人都分配了一定的任务, 比如说饰演角色、制作道具等。第二, 考虑到期末复习每个学生都会很忙, 我做出了彩排的安排, 坚持少次高质量的原则, 每次都高效地完成彩排。第三, 为了让彩排更接近最后的表演, 我们在彩排的时候就加入了音乐和布景。并且, 在这个过程中, 我强调出时间的重要性, 大家达成共识, 相互尊重, 实现了很好的配合。

(First, as there were only 20 students in my class, I distributed at least one task to each student; either a role, or making tools or costumes. Second, since at the end of the term each member was busy with study, the rehearsal schedule should be reasonable and periodic. All team members cooperated well because of the low frequency and short duration of each rehearsal. Third, music and scenery were added into rehearsal in order to get close to the circumstances of the party.

In addition, I emphasized the value of time and ordered every actor to respect other partners.)

结果 (result) : 最后, 我们的表演相当成功。不仅是我的“国王”形象给大家留下了很深刻的印象, 这个话剧也获得了相当高的评价。(In the end, our performance was very successful. Not only did I act the “king” wonderfully, but also got good marks on the final exam.)

**沟通能力类**

问题二：描述一个例子，证明你用事实去说服别人。（Describe an instance where you made effective use of facts to secure the agreement of others.）

问题分析：此题的考查意图在于说服他人的能力。所以，你的描述应该非常直截了当，先把大家的不同意见列出来，以及他人为什么不同意；然后逐条以事实进行说服。

组织答案：

总述一是什么（what）：我提出一项计划，希望与邻校的英语协会共同成立一个“英语乐园”。（I advanced a plan to found an English Garden in collaboration with the English Association in a neighboring university.）

背景（situation）：我是本校英语协会的一名的会员，但我意识到协会举办的活动缺乏新意，不能够有效地帮助同学们提高英语。并且，在离我们走路5分钟的地方，有着另外一所高校。（When I was a member of the English Association in our university, I realized that the activities we organized lacked uniqueness and couldn't effectively help the students improve their English. Our neighboring university is just a five-minute walk away from us.）

目标（target）：我向协会主席提出了与邻校共建英语乐园的想法。（I proposed the idea to the President of the Association that we found an English Garden in cooperation with the English Association in the neighboring university.）

措施（actions）：我遇到了不少反对的意见，有些人认为我们学校的管理部门可能不会同意，并且建立英语乐园需要花费很大的人力成本，



谁说菜鸟

不能拿高薪

此外，“英语角”已经很多了，再新建一个“英语乐园”似乎意义不大。

(The disagreements I met included: Our school authority may dissent. The cost would be high, and we didn't have enough human resources to carry out this project. There were too many English corners; it was not very necessary to set up a new one.)

我通过我掌握到的实际资料进行说服：一方面，学校管理方面是认同这种做法的；并且我们合作的学校可以提供一定的财政支持，我们的会员可以自愿选择参与这项活动。此外，我发动了一场投票，结果显示英语角的确没有满足学生的需求。(The facts I made use of: Our dean approved this proposal. Our partner was willing to provide financial assistance, and our members volunteered to design the details of the plan and implement it. A poll showed that the current English corners did not meet the students' requirements and lacked uniqueness.)

结果 (result)：那些持有反对意见的人接受了我的提议，我们成功建立了“英语乐园”。“英语乐园”每周举办一次，并且每次活动都有超过百人参与。(Others were convinced and we successfully founded the English Garden. It's run once a week now, each meeting attracts over a hundred students.)

学以致用类

问题三：描述一个例子，说明你如何获得了技能，并且把这些技能转化成实际应用。(Provide an example of how you acquired technical skills and converted them to practical application.)



问题分析：这个问题的关键词是“把技能转化到实际运用（convert technical skills to practical application）”，即其真正的考查意图是你的“学习及转换能力”。

组织答案

总述一是什么（what）：我学会了如何用一个科学的方法组织问卷，并将这项技能运用到一项有关新啤酒的研究中。（I learnt how to arrange the questionnaire forms in a scientific way and use them in the survey of a new beer.）

背景（situation）：在消费者关于新啤酒口味意见的调查中，我发现我们使用的问卷有些问题，限制了消费者回复的自由。（In the investigation of customer opinions about the taste of a new kind of beer, I found that the questionnaire form was out of date and limited the freedom of responses.）

措施（actions）：我把这件事情告诉了我的上司，并且向一个在专门从事市场研究工作的朋友进行了咨询，用新方法设计问卷表。之后，我自己设计了两个表格，并把它交给上司，最后上司采用了我设计的其中一个方案。（I consulted my boss and a good friend who works in a professional marketing research company and learnt a new way of arranging questionnaire forms. I designed two new forms, and my boss chose one of them.）

结果（result）：在这份改善后的问卷表的帮助下，我们公司获得了更加客观有用的信息。（With the help of the converted form, our company obtained more objective and useful information.）

小试牛刀

看完了以上三个事例，想必你已经对What-S.T.A.R.（总述—背景，目





谁说菜鸟

不能拿高薪

标，措施，结果）法则有了一定的了解。那么，就请小试牛刀，挑战一下剩下的五大问题吧！

领导能力类

问题四：描述一个例子，你团结了一群人共同努力，并为取得成功起到了带头作用。（Summarize a situation where you took the initiative to get others to complete an important task, and played a leading role to achieve the results you wanted.）

问题分析：此题的考查意图在于领导才能和团队合作。所以，你在描述的时候要重点描述自己吸引他人参与，团结并鼓励他人，借助他人力量，带领他人的过程。

信息搜集类

问题五：描述一个例子，你找到相关信息，确定重点事项，然后决定了采取哪些步骤来获得满意的结果。（Describe a situation where you sought out relevant information, defined key issues, and decided on which steps to take to get the desired results.）

问题分析：此题的考查意图在于“分析—判断—决策能力”。面试官希望了解你分析处理一件事情的全过程。和刚才的题目考查如何争取别人的协助是完全不同的。所以，你在描述的时候要重点描述你做整个事情的经过，而不是和什么人一起做。

合作能力类

问题六：描述一个例子，证明你有效地与人合作，共同完成了一件



重要的事情。（Give an example of how you worked effectively with people to accomplish an important goal.）

问题分析：此题的考查意图在于团队合作能力，关键词为“与他人有效合作”（worked effectively with people）。所以，你的描述应该很清晰：我做什么+别人做什么。

创新想法类

问题七：描述一个例子，你提供了一个创新的想法，使得某一个活动或者项目取得了成功。（Describe a creative/innovative idea that you produced which significantly contributed to the success of an activity or project.）

问题分析：此题的考查意图在于你的创新能力。关键词是“创新思想，使成功（creative idea, contributed to success）”。所以，你的描述要包括你的创新意识、创新依据、有了创新的想法之后如何去实现它，以及这个创新想法起到了多么重要的作用。

主次处理类

问题八：描述一个例子，说明你如何评估形势，并且把精力放在最重要的事情上，然后取得了比较好的结果。（Provide an example of how you assessed a situation and achieved good results by focusing on the most important priorities.）

问题分析：这个问题的关键词是“评估形势，集中精力”（assessed a situation, focused on the priorities），考查的是你分析事情和找到问题关键点的能力。所以，你的描述应该是着重于自己的分析过程。





谁说菜鸟

不能拿高薪

其实，面试的过程就好比讲故事的过程。作为应聘者的你，承担着面试过程的80%的谈话，你需要像面试官讲述你自己。怎样去呈现一个生动的你？讲故事吧！把你的领导力、团队合作力、分析能力、学习能力都演变成一个一个生动的事例，向面试官展示一个有血有肉的你！

3. 百家之言：如何应对刁钻的问题？

面试过程不可能是一帆风顺的。有时候，面试官冷不丁抛过来的一个刁钻问题，可能就会让你无所适从。

其实，难题、偏题的出现，是面试官在“压力面试”时，根据个人情况不同，临时提出的问题，只不过是事先没有准备而已。回答这类问题时，就一个原则：站在公司的角度、站在老板的角度去回答问题，也就是说，让你进行一下换位思考。

换位思考黄金定律

在回答此类问题的时候，勿忘CAR。

Confidence（自信）

压力面试的目的不仅仅看你回答的内容，更多的是考查你面对压力表现出来的冷静，因此面试官在提出很有挑战性的问题的时候更留意你当时的自信，而不是你回答的完美。无论碰到什么问题，要冷静和有信心，直视着面试官来回答问题。



Ambiguous（模棱两可）

和传统面试不一样，面对压力面试有些时候不能直接回答问题。由于大多数压力面试中的问题都会涉及你的不足，因此在说的时候你一定要把这些缺点或不足与你的优点联系起来。

Reflexive Questions（用反义疑问句）

适当的友好的反问句往往也是很有有效的。在表述自己的观点后，用很友好的口气说一句“您觉得呢？”就会让面试官觉得你很有自信，而且很沉着。但是，用这个技巧一定要小心：第一是要用得自然，不要让面试官感觉你刻意在用；第二是语气一定要缓和友好。

经典实例一

面试官：“你有过和别人合作的经历吗？那么，在这过程中，你是如何处理意见分歧的呢？”

分析：这题考查的是冲突处理（conflicts management）能力。现在的绝大部分企业都不欣赏没有原则的老好人。所以，你要把自己包装得强势一些。

参考回答：每个人在团队中都应该可以自由坦诚地发表意见，我会非常认真地聆听、分析；但对于自己的意见我不会没有原则地轻易放弃。民主过后还需要集中。我是学校英语俱乐部的主席，在组织校际年度联欢时，有两个干事的意见和我不一致。我和他们开了会。大家都阐述了各自的理由。很遗憾，我仍然没有说服这两人。在这种情况下，我感谢他们的积极参与，但表示仍然会采用我的方案。我的理念是：Meeting 不等于 Voting（开会不等于投票），完全不需要少数服从多数；我是负责人，我



谁说菜鸟

不能拿高薪

相信自己有能力采取最佳方案；假如失败了，我也会承担主要责任。而如果是团队的普通一员，我会保留自己的意见，但还是认真执行管理者已经做出的决策。当然，学校毕竟不同于公司，情况会更加复杂，但我坚信，只要遵循“对事不对人”的原则，任何问题都可以得到解决。

如果你实在没有把握，可以把问题抛还给面试官，比如针对这一问题，你也可以说：

“您问的恰好也是我最困惑的一点，而学校里老师从来不给我们这方面的指点。一方面，我不想做没有原则的老好人，另一方面，大家都是朝夕相处的同学，我不想让他们觉得我盛气凌人。我当时是这样做的：……可一直到现在，我都不知道是否作得正确，也许我可以从您那里得到一些指教，您觉得我当时这么做有问题吗？”

经典实例二

面试官：“你是否得到过低于自己预期的成绩？如果有过，你是怎样处理的？”

分析：这个问题除了可以揭示求职者的热情和进取心外，还可以揭示求职者是否愿意为追求公平而奋斗。

回答一：有一次，我觉得应该得B但却得了C。我去找辅导员看了自己每个项目的得分，发现自己的确是C。

点评：开始回答得很好，后来不尽如人意。求职者最初似乎想追查到底，但后来他（她）没有试图做出改变，并没有在面试官面前展现出你某一方面独特的品质。

回答二：在我之前上的专业课中，系里一位教授比较偏袒理科生，而



HR点拨你：碰到了“群面”怎么办？

我偏偏不是理科生。由于他的偏见，班上的非理科生大多表现不好。尽管我的表现还算不错，但还是和其他学生一道向系领导发出了一份声明，建议校方审查一下该教授的教学方式。

点评：这个回答表明这名求职者有能力在困难处境中脱颖而出，同时表现出他高度重视公平，十分关心集体利益。

经典实例三

面试官：“如果公司给你的工资标准，没有达到你简历上的工资要求，你还来我们公司吗？”

回答一：“这是我的工资底线，如果达不到，那我可能就会考虑另外一个公司了。那我大概不一定会来了，因为我认为我的要求并不高。”

点评：虽然你说的实话，但是你很有可能因为相差无几的工资差额，永远失去一个发展机会。

回答二：工资是我需要考虑的一个问题，但公司更是我要考虑的问题。我更看中的是一个公司的企业文化、发展前景，以及我在公司的发展平台。对于一个青年人，前途要比“薪水”更重要。再说，每个公司都有自己的工资标准，我相信，只要我的能力达到公司的职位要求，公司也不会给我比别人低的工资，如果我的能力达不到公司的职位要求，我提的工资再高，也是不合适的。

点评：这样的回答就遵循了“换位思考”的原则，从公司的角度谈工资待遇。礼貌表达自己态度的同时，也体现出对面试官以及应聘公司的尊重。

透过以上案例，希望应届毕业生能够更加从容地应对面试官抛过来的刁钻问题。在面试中，如鱼得水，展示出最好的一面。



“荒岛求生记”

题目背景：

私人飞机坠落在荒岛上，只有6人存活。这时逃生工具只有一个能容纳一人的橡皮气球吊篮，没有水和食物。

角色分配：

1. 孕妇：怀胎八月。
2. 发明家：正在研究新能源（可再生、无污染）汽车。
3. 医学家：经年研究艾滋病的治疗方案，已取得突破性进展。
4. 宇航员：即将远征火星，寻找适合人类居住的新星球。
5. 生态学家：负责热带雨林抢救工作组。
6. 流浪汉。

请从中选出你认为应该逃生的人，并说明理由。

以上的题目或许你已经不陌生了。不错，这就是传说中的“群面”经典题型，往往也是结果最出人意料的一环。

有些人侃侃而谈，踌躇满志却无缘晋级；有些人看似沉默寡言却成为



唯一的幸运儿；到底是什么样的标准主导着这场无领导的小组面试，到底怎样才能获得面试者的青睐？

跟着我们的步伐，揭秘这场最庞大的面试——群面！

1. HR眼中的“群面”

群面，学名又叫无领导小组面试。通过创设一个有一定压力的任务情境，让被选拔者在其中自然地表现和互动。这种面试方式，可以在短时间内提供多样化的观察角度和丰富的观察素材：

- 人在团体中会扮演的不同角色，从而生动地反映出他的特质和能力；
- 在团体活动中，人会无意识地暴露日常生活中的行为模式；
- 在团体活动中，人不仅会表现出理性的一面，也会有大量的情感流露，内在自我表现得更充分。

换句话说，群面的主角就是进行“搏击”的应聘者；而HR则退身到“观察者”的位置，暗中对“大展身手”的应聘者评分。

那么，HR是如何在“观察”中行使生杀大权的呢？

让我们走入HR的世界。

同样一个群面，我们接收到的是一个开放的题目，需要提供的是一份具有强烈支撑的答案，而HR接收到的是什么呢？

你知道的活动大纲

“本次团体面试活动的程序：



谁说菜鸟

不能拿高薪

（小组人数以5~10人为宜，每组需要2~3名观察员。）

热身：被选拔者为自己制作一张“名片”，并与小组其他成员相互认识。

游戏：被选拔者以团队的方式在规定的时间内（8分钟）完成一项任务：用20张A4纸和一卷透明胶带建造一座城市。

推销：各小组可选择任何方式推销自己的城市，并回答其他小组的提问。

讨论：对自己和小组的表现是否满意？有何收获？

提问和回答：观察员对被选拔者提问。

汇总和评估：小组观察员进行信息汇总和讨论，为被选拔者打分，并排出名次。”

这就是活动的大纲，严格规定了活动的流程——也就是作为应届生的我们需要一步一个脚印走过的路程。然而，在这个流程下，有着一份详细的注解。

你不知道的活动大纲

热身阶段

被选拔者是否自信、开放。（大名片上的色彩；除名字外，是否还有别的内容及其含义；字体大小；相互认识过程中是否主动、热情？怎样向别人介绍自己？）

游戏阶段

初始期：被选拔者会表现出较高的积极性，因担心任务完不成而急于投入工作，但也会有等待观望者。具有领导意识和系统思维的人，此时会提议先进行设计和分工，而不是盲目开工。

过渡期：由于每个人都有自己的想法，小组会产生不同的创意与思



HR点拨你：碰到了“群面”怎么办？

路。如果不能很快统一意见，有可能出现冲突和混乱。有时因为前期没有合理设计，经过初步尝试后小组出现困难和混乱，需要进行调整。这一阶段观察的重点是：由谁提出创意？创意是否新颖？谁来协调统一？面对不同意见时采取何种对策？

工作期：小组已经有了统一的思路，成员有恰当分工，迅速完成各项任务，但仍可能出现新的分歧。这一阶段的观察重点是：谁是团体的领袖？他是否有组织协调能力？是否能够快速做决定？团体成员是否能够从大局出发，完成好自己的任务？当进展不顺利时，应聘者态度如何？谁是团体中的鼓劲者，谁是消极观望者、泼冷水者？

结束期：游戏即将结束时，团体目标可能完成也可能尚未完成。面对成功和失败，应聘者会有大量情绪反应，也会关心其他小组的工作。这一阶段主要观察应聘者的情绪反应，如是否对他人的成功表现出不以为然？在遭受挫败时仍然不甘心？

推销阶段

小组如何决定推销方式？推销时是否利用了集体智慧？是否有创意？回答别人的提问时是否坦诚、自信、幽默？对别人是否有攻击性？（推销阶段的观察重点是应聘者的自信心、口头表达能力、创造性、说服别人的能力。同时，也要观察别人展示时是否能够认真倾听，尊重并欣赏他人。）

讨论阶段

这个阶段的观察重点是，应聘者是否有较强的自我觉察和学习能力？是否能够坦然地面对自己的局限和不足？

提问和回答阶段：观察员就应聘者在活动中的表现进行提问，以求更



谁说菜鸟

不能拿高薪

深入的了解。提问的重点是现场表现和与工作相关的问题，而不是背景资料（如所学专业、毕业院校等）。

“为何侃侃而谈却无缘继续，看似沉默却成功晋级”，或许你现在已经有了一定的理解。如果你仍然对群面的客观性有一定的怀疑，接下来的要求或许能够让你放宽心。

HR的工作要求

做好分工：小组观察员要事先分工，以免出现观察漏洞，但还要顾及全组成员，以便进行比较和印证。

整体把握：观察员要对应聘者从整体上进行感觉，看其行为是否和谐自然。某些人可能会在游戏中表现突出，但总体给人的感觉不舒服。这类人可能不缺乏能力，但有人格方面的缺陷，需要付出较高管理成本。在应聘者淘汰率较高的情况下，应更重综合素质，而非单项指标。

抓住重点：把注意力放在小组中表现突出者上，特别注意他们的强点与弱点。

随时记录：可使用事先准备好的表格，随时将应聘者的表现进行记录，并在结束时进行评分。

问为什么：观察员要随时保持一种探究的心态，对应聘者的表现要不断地在心里问“为什么”。

整合信息：观察员需要整合应聘者的全部信息，包括言语神态、穿着打扮、游戏中的言行，以及对问题的回答。

除了最后的提问阶段，观察员不对被选拔者提供意见和建议，对他们提出的问题，一概回答：“你们自己决定。”



由此看来，在群面中看似轻松的HR也实属不易。然而，在感叹他们工作不易的同时，聪明的你是否也意识到——让HR青睐也不是那么难哦！

2. “群面”中的角色选择

“是不是在群面中争做Leader，那通过的几率就会大呢？”

“我生性就比较安静，这样在群面中就相当吃亏了吧？”

“我总是觉得群面很混乱，自己不知道做什么……”

其实，这是大家对群面的误区。学名为无小组讨论面试的群面，顾名思义，在小组讨论中，各个参与者的身份是平等的。在整场面试中，选择自己适合的角色，并完美地诠释你的角色，那你就pass（通过）了。

没有最好的，只有最适合的

如何选择适合自己的角色呢？这就需要考虑到小组成员之间的能力、性格和专业构成了。比如说，你原先选定做领导者（leader），但在面试中遇到一个更适合的人，那就没必要争着做了。然而，可以选择其他相近的方向，或者担当这个方向的辅助角色。

最重要的是根据自己平时生活和工作中的表现，了解出自己更善于做哪个角色。试着问问自己：在平时生活中是启发别人思考多些，还是善于独自思考呢？是善于总结陈述，还是善于表达灵感呢？是善于遵循和执行纪律，还是鼓励自由和创新呢？是善于思路引导，还是执行思路呢？是善



谁说菜鸟

不能拿高薪

于大局观，还是善于解决具体的问题呢？是善于活跃讨论气氛，还是善于发现问题呢？只有角色定位适合自己惯常的表现，才能更自然，更出色。

群面角色详解

一般而言，在群面中，这样几个角色比较常见：领导者，时间管理者，反对者，会议记录员等。给自己一个定位，选择一个合适的角色

选择完角色后，当然就要去“诠释”它——不同的人对同一个角色有着不同的解读。然而，却有些共同的闪光点存在于同一角色中。就以领导者、时间管理者和会议记录员为例，让我们领略它们在群面中的风采！

领导者

群面中，如何做一个出色的领导者呢？

领导者的戏分多，表现时间和机会多，责任大、贡献大，同时风险也大。做好领导者要求步步为营，切不可大意。

面试前，了解清楚参加面试同学的名字，学校和专业背景，爱好和特长等。面试时，根据个人的专业和特长，恰当分工合作，并恰当地把各阶段的陈述和总结机会，让给恰当的同学。总之，在面试前，让大家认同和信任你，这比什么都重要。我们往往不是因为某句话有道理而相信，而是先信任了某个人，进而相信他说的话。所以，做领导者，面试前，多跟大家熟悉尤为重要。

面试中，领导者领导团队的方式有很多种，然而思路引领是首选。只有你的思路能够出色解决问题时，团队成员才会信任你的思路，才愿意配合你，一起来充实这个思路。



当然，这个思路不一定要全部由自己提出，可以综合众人心智。你也在引导和总结其他同学思路的时候，体现自己的领导能力和团队合作能力。比如说，可以以这样的话开头：

“我们遇到的是一个****问题，目的是要实现****，在讨论具体解决方法时，我们先确定一下总体解决思路”。

“我先谈谈我的想法，大家看看补充和改进一下，好吗？我的思路是这样……”。

往往第一个思路出现后，同学都普遍认同，并在这个总体思路上，改进自己的建议，完善一下，总体思路就会产生。接下来，我们就在总体思路的每个步骤上，讨论具体的执行方法。

总体思路确定后，接着讨论具体的执行方法和步骤。在讨论具体执行方案时，领导者的任务不是提点子，而是鼓励团队成员一起讨论，并在这个过程中有效控制讨论流程，让讨论围绕着总体思路，一步步向目标进行。在这过程中，要跟组员互动和反馈，比如，“你说的是降低成本吗？”，“那通过什么方式降低成本呢？”；“你讲的是重视员工培训和提高生产效率这两点吗？”，“其他同学的意见呢？”等等，多用疑问句，及时总结和综合团队成员的意见，也让组员积极反馈你。

领导者还要注意机会分配问题。要结合个人的专业优势，恰当地引导组员发挥自己的特长，为解决问题提出专业的意见。比如：

“****你觉得从营销学上来看这个问题，应该怎么处理呢？”

“****你是学化学的，你觉得应该怎么避免环境污染问题呢？”

如果某个同学不怎么说话，或者争取不到说话的机会，领导者可以说“还有其他意见吗？要不我们听听****同学的意见。”



总之，发挥每一个小组成员的能力和知识优势，在规定的时间内，整合出完善的解决方案，这是领导者的最大贡献方向。领导者展现的交流能力，宽容能力，同理心（能理解组员的点子和心理变化）以及总结能力等，在群面中，都是非常重要的。同时也要记住，领导力并非颐指气使。而是用自己的热情来拉动整个团队的前进，用良好的安排来确保团队计划的进行，以及用自己的知识和充分的分析来促成团队有效地讨论。领导力，永远脱离不了团队，永远在团队利益最大化中贡献最大。

时间管理者

首先，大家不要小看时间管理者。在很多群面中，时间管理者的通过率相当高。因为时间管理者的团队合作和团队贡献很容易凸显。但是，担当一个好的时间管理者，却不是简单计算一下时间那么容易，里面有着许多学问在。

时间管理者的第一任务是时间管理。所以，时间管理者拿到案例题目和时间规定后，浏览一下案例，根据案例解决的困难所在，把时间段分块。比如说，面试前可通过交谈，初步判断哪个同学可能是领导者，在面试时坐在他旁边，对时间分块前后，跟领导者商量一下，争取做到时间分块与总体思路进展相匹配。然后把自己的想法，跟组员说说。比如：

“我们要讨论的是一个****问题，可能在解决****和****问题上，会遇到困难。我建议，在讨论前，我们先根据题目的情况，把面试时间这样分块，大家看看怎么样？”

“大家先用3分钟来独自思考，写下大概方案，然后我们轮流讲一下自己的想法，每人一分半钟，一共是12分钟。接着，我们用20分钟来讨



HR点拨你：碰到了“群面”怎么办？

论，得到综合完善的方案，最后我们选出代表总结陈述，并给5分钟让他整理思路和准备总结。整个过程是 $3+12+20+5=40$ 分钟，而面试一共是45分钟，我们有几分钟的机动时间。这样时间分块，大家觉得可行吗？”

“可行的话，好！那现在我们就开始吧！”

时间管理者在讨论过程中，要严格按讨论好的时间规划来管理时间，适当打断发言超时的同学（“时间到了，同学请先停一下，到下一个发言同学了。”），也适当引导大家谈话简洁扼要（“×××你能用几个词总结一下你刚才的话吗？”“简要一些，就说你思考的结论是什么吧！”还可以通过赞扬的方式，比如“×××讲到****这个问题，很有见地，现在的重点是解决****问题，大家觉得怎么办呢？”）。

除此之外，时间管理者还有个重要责任是，配合好领导者，引导组员在总体思路方向前进。当意识到领导者需要时间和发言机会时，可以“下面，我们适当总结一下刚才谈话的内容，听听×××是怎样总结的”，或者“刚才大家各说各的，我们先回到总体思路。我们讨论到哪一步了呢？”尤其要注意，时间管理者有时要唱黑脸，果断打断啰嗦或偏题的谈话，让讨论有效。

机动时间处理，也是时间管理者发挥的时候。如果剩余时间充足的话，可以把团队往前推动一下，比如“现在还剩4分钟，我们想想方案还可以完善吗？”，“我们把问题解决了，现在还有4分钟，大家讨论一下，以后怎么避免同样的问题发生吧！”

总之，时间管理者是团队重要的一员，不仅关系到团队能否在规定的时间内，充分讨论问题，并得到完善的解决方案（时间划块和协助领导者方面），还关系到团队成员机会均等，并发挥各自最大贡献，以实现方案



最优化（时间管理和引导发言方面）。

群面记录者

试着想象这样一个场景：当团队成员吵得纷纷扰扰时，还有一个女生在认真记录着每一个人的讲话，并不停用各种记号，标记讲话内容的重点。这个女生就是群面中的通过王！

其实要做好一个好的记录员，也并不容易。

首先要保证记录清晰，重点明确。根据团队时间划块的安排，把一张纸分成几部分，在每一个部分的顶头，写清楚该时间段要解决的问题和目标。讨论时，要快速而准确记下每个同学的发言（名字和发言内容，不一定全部逐字记录，但完整意思一定要记下，包括好点子和坏点子），并结合团队整体解决思路，把相关的发言重点，用记号标明。

其次，要配合领导者，解决盲点，推进讨论。及时把关系到重要问题解决的发言、有创意的点子，重点清晰地指给或传给领导者看。如发现某个重要问题还没讨论结果，就被叉开时，在恰当时提醒队友再讨论一下。当团队成员讨论无目的时，要站出来，讲述清楚我们刚才讨论到哪一步骤了，接下来讨论哪个步骤。

最后，也是最重要的，就是恰当总结发言，争取做代表来总结陈述。

在讨论收尾时，拿起本子，向着每一位组员说明：“大家的发言，我都记录在这个本子上，下面，我跟大家说说我记录的重点吧！”

当大家都看着你的时候，你一定要思路清晰地、重点突出地，把你整理出来的方案要点，逐条讲出来。并在这个过程中，恰当点名赞扬一下某个同学的点子。



最后，这是我们的讨论结果，记录在这里，下面哪个同学去做陈述代表，我把这个本子给他。其他组员肯定说，不用选了，就你去说吧。

当你没争取到代表陈述机会时，你也知道如何发挥本子的作用。比如说，最后谈谈记录中的坏点子吧（如何判断坏点子：跟公司的文化和办事风格不匹配，跟解决问题的大局目标相冲突，或是节外生枝，不在本案例的讨论范围之内等等）。如果某个点子只提出一次，没占用太多讨论时间的话，就可只记下来，而不跟大家点明。如果再次被提出来，并引起大家的讨论的话，就要明确表态，参与引导讨论方向了。

会议记录员，说话最有分量，有根有据！做足你的分量，通过肯定不在话下！

3. 师兄师姐支高招：如何笑傲群雄？

如何做群面中的“老油条”，如何在群面中“笑傲群雄”？南拳北掌各显神通，然而，却有着这样一些“秘笈”流传武林间：

第一招：摸清敌情（进面试现场前）

提早去面试现场，弄清楚每个人的名字、学校、专业。通过和别人说话对其有初步的印象：语速快的人通常思维比较活跃，语速慢的人可能没睡醒或者对这次面试期望值不大。通过第一次接触也可以给人留下你的印象，此时可以欲擒故纵——比如把知道的面试信息和大家分享，让大家能有个主题聊起来，这样构建一个易于沟通的形象。最后如果有时间，巩固



谁说菜鸟

不能拿高薪

“敌军”信息，可以说：“我记性比较差，让我说下你的名字看看我还记得否？”

第二招：主打面官（进面试现场后）

进房间和面官热情地打招呼，并且最好主动询问怎么坐座位，然后以名字称呼帮大家安排座位，让面官知道“哦，原来你们这个团队都已经认识了啊”。坐定之后，眼神一定要热情专注、不能迷离，切不要呆呆地看着桌子或者摆弄手里的铅笔。比如说，有人就会比较偏好到处看人，看完面官后再一个个队友看过来，用眼神带动大家互相注目，然后大家一起微笑，一起听HR讲面试规则。

第三招：全场“扫射”（自我介绍时）

很多牛人的自我介绍都是说给面官听的，而忽略了队友。这个时候千万不要忘了你的眼神：说学校的时候可以看看同校的校友，专业可以看看同专业的，总之最好能够在陈述的过程中把整个房间每个人都扫视一遍。当然，面试官始终是重点！

第四招：争抢着干活（讨论起始）

要抢着读说明材料！如果材料不一样，在组里缺人的情况下可以主动多抢一份，多了一份材料虽然多了一份负担，但也提供了更多的信息。如果材料都一样，那就认真读取。不过读也是有技巧的：一半时间理解内容，另外一半时间梳理出一个简单清晰的流程。当然经常会有一些牛人说：“啊哈，这个我做过/学过，让我把我那个很好很强大的模板/模型/理



论/定理扛出来，你们就跟着我走吧”。在这种情况下，其他人很有可能会吃亏。不过，在这种情况下，不妨把目标换成“做一个无形的领导”：比如给材料中每个对象编个号，或者对名字复杂的对象用缩写代替……如果能让大家跟着你的行文风格运用你创造的术语，那自然就在成为领导的路上先胜一筹了。

第五招：厮杀前的号角

“时间到，××分钟时间讨论，计时开始，请自由讨论。”

这个时候你干的第一件事是什么？调整坐姿，把该摊开的东西摊开，动作么可以大一点，然后可以问大家“都看好了么？要开始了哦！”让每个人都看到你会想，“哦，这个同学准备好了”。然后看HR，看队友，暗示HR带领着你们读说明，开始讨论。这时候作为一个领导，就可以反过来，带领团队来迎接HR。整个团队就从被动转到主动了。

之后可以问一句“哪位同学带手表了么？”。这句话的精妙之处在于，它婉转地提出了“谁要做时间管理者？”，此时自然会有几个人拿出手表/手机等，那这个时候时间管理者就自然地在这几个人之间产生了。这里的另外一个暗示就是，你提出了设置时间管理者，你再次做了一个领导者的角色。

第六招：战略掌控（自由讨论）

后面的讨论就很自由了，如果有自创术语，在讨论伊始马上扔出来，讨论时候大家用起来了自然你就占了上风。当然可能有些人没睡醒还是老老实实用材料上的用词，那么你可以带动大家，但是不能强逼着人家跟着你走。



谁说领导

不能拿高薪

由于大多数群面讨论的很多东西都很宽泛，所以可以加一些你所知道的一些轻松幽默的实际例子进去，让大家笑笑。

参与讨论的时候要专注，像一个活跃的队员一样，永远不能想“我是领导，这块我有想法，就该听我的”。表达出你的意思之后，一般都能够通过，当这一块得分了之后，就继续退回来做你的领导，说“哦，这个点子不错，谁记一下？”十有八九都会有同学跳出来，于是你又顺便指派了个“会议记录者”。作为领导，永远不要说太多话，当然这个度没法用数字衡量的，要看整个讨论的气氛和队友的参与程度了。

第七招：“盗亦有道”（尊重队友）

领导者可以在每个讨论环节都问一下时间管理者时间。因为在群殴中，时间管理者通常是个很被动的角色，即使他看到时间不够了，一般都不敢随便叫停，特别是大家讨论激烈的时候。做这个角色的人通常不是特别激进，不想从时间管理者转化为领导者，否则会被人觉得太专制。这个时候作为领导的你主动去找他，是主动将时间管理者推到前台，给了他轻松发挥的余地，也不至于把他放到一个被时间时刻压迫着很被动的条件下。

第八招：“华山论剑”

真正的经验要靠自己在实践中总结出来，群面完之后及时记录自己的心得。另一方面，多与同学沟通、交流，以“华山论剑”的气势，切磋共进，修得圆满！



你做得比他好么？

面试官：“您好，很高兴您应聘我们的公司，您请坐。”

学生陈：“非常感谢，您先坐，您先坐！”

面试官：“您需要喝点什么吗？”

学生陈：“随便，都可以的，您决定吧。”

.....

面试官：“最后，您对我们公司或者我个人还有什么问题么？”

学生陈：“我有两个问题，一个是在金融危机的打击下，我关注到贵公司的财务方面出现了一些问题；另一方面，您的竞争对手也推出了同类的产品，并且有着更大的价格优势，请问您的公司将如何应对呢？”

.....

面试官：“这样吧，××同学，我们还要进一步考虑你和其他候选人的情况，如果有进一步的消息，我们会及时通知你的。”

然而，这名面试者却再也没有收到过该公司的消息……



谁说菜鸟

不能拿高薪

自认为格外“礼貌”的学生陈是否正确掌握了面试的礼仪呢？在这场面试中，他的礼仪表现是为整个面试加分还是减分了呢？

如果你的答案是肯定的，那么恭喜你，接下来的内容会对你大有裨益；如果你的答案是否定的，那么也要恭喜你，你掌握了面试礼仪的基本内容，接下来的内容会让你对面试礼仪的了解更上一层楼！

1. 面试礼仪三部曲

经历了网申、笔试、电面等层层选拔，终于迎来了面试——成功求职的临门一脚。

然而，据统计，在面谈中，面试官对求职者的了解：

“语言交流只占了30%的比例！眼神交流和面试者的气质、形象、身体语言占了绝大部分！”

所以面试礼仪如何强调都不为过，就让我们从“面试前”、“面试中”和“面试后”三个方面谱写这“面试礼仪三部曲”吧！

第一部曲：面试前的礼仪

面试前的礼仪主要体现在两个准备中。

面试材料的准备

包括求职记录笔记本、多份打印好的简历、企业相关材料、个人身份证、登记照、学生证等，并且所有准备好的文件都应该平整地放在一个牛皮纸的信封里。如果有公文包的话，会给人非常专业的印象。公文包不要



求买很贵重的真皮包，但应看上去大方典雅，大小应可以平整地放下A4纸大小的文件。并且，求职记录笔记本里面应记录有参加过求职面试的时间、各公司名字、地址、联系人和联系方式，面试过程的简单记录、跟进记录等。这个记录本应该随时带在身边，以便记录最新情况或供随时查看。

“行头”的准备

就是要精神抖擞、穿着得体地赴试。其中，关于“行头”的准备，我们在第2章“HR指导你：穿出你的精气神”中有详细的介绍，就不再赘述。

第二部曲：面试过程中的礼仪

或许你曾经纳闷过，“专业也对口，也没说过什么不得体的话，可是还是悲剧了……我都不知道输在哪里。”

其实，在面试中，应聘者和面试官不仅仅是口头语言上的沟通，50%以上的沟通会通过身体语言完成！

所以，当出现上述情况时，是否应该反思一下，在面试时，你的身体语言是否得当？

你的微笑融化了“冰川”吗？

微笑是一种语言，它是善意的标志，友好的使者，成功的桥梁。它不仅沟通情感，融洽气氛，以柔克刚，以静制动，缓解矛盾，消融坚冰，而且还能给人以力量，增强人的自信，掩饰和战胜自卑和胆怯。在面试中，面带微笑，不仅能增强自己的自信心，而且微笑是一种渲染剂，可温暖考官的心，引起他对你的注意和好感。

微笑是一种乐观之人特有的表情，它包含着自信、宽容、富有情趣。如果在面试前，还不能面带微笑，你应调整你的情绪，设法改变自己的心



谁说菜鸟

不能拿高薪

境，想想快乐的过去，成功的瞬间，勉强露出笑容，然后再小声吹吹口哨、唱唱歌，装成快乐的样子，不知不觉中，心情也大受影响，真的高兴起来，脸上就会露出轻松、愉快的笑容。

相信微笑具有感染人的力量，面试官的“冰川”说不定就在被你融化！

你的眼睛跟面试官“来电”吗？

面试时，应试者应当与主考官保持目光接触，以表示对主考官的尊重。要想眼睛更好地成为信息传递的桥梁，可是有技巧的！

盯住主考官的鼻梁处，每次15秒左右，然后自然地转向其他地方，例如望向主考官的手，办公桌等其他地方，然后隔30秒左右，又再望向主考官的双眼鼻梁处。切忌目光犹疑，躲避闪烁。交流中你的目光要不时注视着对方。万万不可目光呆滞地死盯着别人看，这样会让他以为你对他“满怀深情”，或是和他有什么“深仇大恨”，让他感到很不舒服。如果有不只一个人在场，你说话的时候要经常用目光扫视一下其他人，以示尊重和平等。注重眼神的交流，通过坚定、有神的眼神，体现出你的自信，也抓住面试官的眼球。

你的耳能“听八方”吗？

最优秀的人员往往不是滔滔不绝地大侃，而是积极地聆听。招聘人员不希望应聘者像木头桩子一样故作深沉、面无表情。应聘者在听对方说话时，要不时做出点头同意状，表示自己听明白了，或正在注意听。同时还要面带微笑，当然也不宜笑得太僵硬，要发自内心。在面试中如果招聘经理多说话，说明他对你感兴趣，愿意向你介绍情况，热情交流。但许多学生误认为只有自己说话才是最好的展示方式，往往会抢着说话，或打断对方的讲话，这些都是很不懂礼貌的表现，会使自己陷于被动，并且言多必失，一不小心让面试官抓到什么不利之处，就得不偿失了。



你的身体姿势和习惯动作雅观吗？

在进出面试办公室时，注意进退礼仪。一定要保持抬头挺胸的姿态和饱满的精神，不要与人交谈时频繁地耸肩，手舞足蹈，左顾右盼，坐姿歪斜，晃动双腿等。手势不宜过多，需要时适度配合表达，否则会显得过于有攻击性而引起面试官的反感。

同时，有些同学在面试的时候故意挤压手指和骨骼而弄出声响，会干扰面试，破坏和谐。在面试时不可以做小孩游戏，比如折纸、转笔，有人觉得一转一转挺有意思的，但这样会显得很严肃，分散对方注意力。

更常见的是在面试中乱摸头发、胡子、耳朵，这是一种紧张的体现，并且乱摸会分散注意力，使你不能专心交谈。还有些同学习惯用手捂嘴说话，这也是一种紧张的表现，但这种举动会使对方觉得你不愿讲真话，嘴里有话不让人听清楚。

重新审视自己的身体姿势和习惯动作，从现在开始更改掉这些不雅的习惯。

你跟椅子的互动“和谐”吗？

面试时的坐姿，有两种极端不可取。一是全身瘫倒在椅背上，二是战战兢兢地只坐椅边。正如花有花语一样，坐也有坐意：仰坐表明轻视；少坐意味着紧张、如坐针毡；端坐，意味着重视、聚精会神。

面试时，轻易不要紧贴着椅背坐，也不要坐满，坐下后身体要略向前倾。一来表明你坐得很稳，自信满满；二来证明你没有过于放松地全身靠到椅背上，保持一定的紧张，显示对面试及面试官的尊重。

但也不宜坐得太少。只坐椅子的五分之一，意味着你几乎要靠自己的双腿支撑住自己的体重。这是一种极度紧张的表现，也会把面试官的注意



谁说菜鸟

不能拿高薪

力吸引过去，带来不好的影响。

一般以坐满椅子的三分之二为宜。既可以让你腾出精力轻松应对考官的提问，也不至让你过于放松，乐不思蜀而忘了自己的来意。建议你多多接触社会，观察沉稳人士的坐姿，并回到家里、寝室里稍加练习，改善坐姿，别让椅子拖了后腿。

你会运用你的声音“撩人”吗？

嗓音可以看出一个人是否紧张，是否自信等。为了在面试中有更好的表现，平时应多练习演讲、交谈的艺术，控制说话的语速。千万不要尖声尖气，声细无力。应保持音调平静，音量适中，回答简练，不带“嗯”、“这个”等无关紧要的习惯语。通过训练，让你的嗓音“撩”住面试官的心。

你会“控制”你的主考官吗？

在面试的过程中，经常会遇到与面试官意见相左的情况。若是据理力争，逞一时“嘴巴上的快活”则很有可能造成满盘皆输；然而，殊不知，面试官也是靠“哄”的。不妨说，“是的，您说的也有道理，在这一点上您是经验丰富的，不过我也遇到过一件事……”，运用这种方式委婉地表达自己的观念。

除此之外，面试者还要仔细观察主考官的面部表情，并根据他的表情变化来及时调整自己的面试内容。当他对你的谈话心不在焉时，你应立即中止谈论，采用提问形式，让他讲解；当他对你所谈论的某一话题不感兴趣时，你应转换话题；当他对面试有疲劳厌倦情绪时，你应起身告退，或者再约时间。总之，要善于观察，仔细“阅读”考官的面部表情，洞悉他的内心情感，迎合他的情绪变化，顺应他的感情迁移，以避免引起他的反感，给他留下轻松愉快的印象。



第三部曲：面试结束时的礼仪

面试结束时，不论结果是否如你所料，都要特别注意礼貌相待，用平常心对待用人单位。

首先对用人单位的人事主管抽出宝贵时间来与自己见面表示感谢，并且表示期待着有进一步与××先生/小姐面谈的机会，之后可以用握手的方式道别。这样既保持了与相关单位主管的良好关系，又表现出自己杰出的人际关系能力。

离开办公室时，注意把刚才坐的椅子扶正到刚进门时的位置，再次致谢后出门。经过前台时，要主动与前台工作人员点头致意或说“谢谢你，再见”之类的话。

在面试结束后的24小时内，给招聘人员发出书面的感谢信，体现出职业素养和专业精神。

这样走出公司大门，面试过程才是真正结束了。

总之，求职礼仪事实上是每个人在求职的过程中所表现出的由里到外的一种涵养，外表的礼仪是对招聘单位和招聘人员最起码的尊重，而内在的礼仪更是一名当代大学生所必备的修养。

凡事预则立，不预则废，有充分的准备，方能战无不胜，攻无不克！

2. 走进外企面试礼仪

虽说我国是“礼仪之邦”，但在商业领域，外企有着更严格的制度



谁说菜鸟

不能拿高薪

和规范，从而在面试礼仪上对应聘者的要求更大。除此以外，作为炎黄子孙的我们，在跟外企打交道的同时还面临的“文化冲突”，难度更大。由此，了解外企面试文化，是撬开外企的必经之路。

牢记一：不能迟到

迟到会影响自身的形象，而且大公司的面试往往一次要安排很多人，迟到了几分钟，就很可能永远与这家公司失之交臂了。但招聘人员是允许迟到的，并且即便招聘人员迟到，也不能对他们流露出负面情绪，否则，根据“前三分钟决策原则”，面试官多半会对你产生不好的印象了。

并且，面试时最好提前10~15分钟到，熟悉一下环境。如果路程较远，宁可早到30分钟，甚至一个小时。在大城市中，路上堵车的情形很普遍，对于不熟悉的地方也难免迷路。但早到后不宜提早进入办公室，最好不要提前15分钟以上出现在面谈地点，否则聘用者很可能因为手头的事情没处理完而觉得很不方便。外企的老板往往是说几点就是几点，一般绝不提前。当然，如果事先通知了许多人来面试，早到者可提早面试或是在空闲的会议室等候，那就另当别论。对面试地点比较远，地理位置也比较复杂的，不妨先跑一趟，熟悉交通线路、地形，甚至事先搞清洗手间的位置，这样你就知道面试的具体地点，同时也了解路上所需的时间。

进屋后，若发现招聘人员正在填写前一个人的评估表，不要打扰，表现得理解与合作。但也不要自作聪明，在招聘人员不知晓的情况下等在门外不进去。对招聘人员来说，什么时候填写评估表，写多长时间，都是他自己的工作安排；对你来说，如果面试的时间到了，你就应该按点敲门。不过如果招聘人员请您在门外等一下，那你就应按他的要求做。如果HR让



你进来在屋内等，切忌不要东张西望、动手动脚、闭目养神或中间插话。

牢记二：一定要彬彬有礼

要以同样谦虚谨慎的态度对待服务人员与文秘人员。许多人在面试过程中对文秘人员和服务人员很不礼貌，觉得他们级别低，不重要。殊不知在外企文化中，级别只代表工作分工的不同，平时大家都是平等的。

在平常的生活中不难发现，有的同学可能会存在一些“门第观念”，认为自己生长在大城市见过大世面，瞧不起那些农村来的同学，认为他们操着一口蹩脚的方言，连求职需要的像样正装都买不起，土得上不了台面。一旦有了这种坏习惯，很难在求职中刻意隐藏起来，因为人的本性往往在不经意间表露。事实上，许多大企业的高层人员也都是来自四面八方的奋斗者，不一定是来自大城市的人。倘若举止之间流出门第观点，很有可能会带来不小的麻烦。所以同学们在平时要注意培养个人的修养，做人要有涵养，一举手一投足，风度、层次就会自然体现。

牢记三：举止要大方得体

握手有学问

面试时，握手是很重要的一种身体语言。外企把握手作为衡量一个人是否专业、自信、有见识的重要依据。坚定自信的握手能给招聘经理带来好感，让他认同你是懂得行规、礼仪的圈内的一分子。

怎样握手才能到位？握多长时间才算恰如其分？伸出右手，手掌呈垂直状态，五指并用，握手3秒左右。与多人握手时，遵循先尊后卑、先长后幼、先女后男的原则。切忌戴着手套握手或握完手后擦手。握手时注





谁说菜鸟

不能拿高薪

视对方，不要旁顾他人他物。用力要适度，切忌手脏、手湿、手凉和用力过大。与异性握手时用力轻、时间短，不可长时间握手和紧握手。掌心向上，以示谦虚和尊重，切忌掌心向下。因为手与手的礼貌接触是建立第一印象的重要开始，所以，你一定要使你的握手有感染力。

巧发名片

校园中，有越来越多的同学为自己印制了精美的名片。在招聘会上、面试现场，与招聘人员互换名片显得额外专业，能够给自己的求职带来不少方便。这种现象很正常，但也不必为了求职而硬往招聘人员手里塞名片。有一张方便联系自己的名片固然好，但并不是没有名片就会使自己处于不利地位。

学生刚刚有了名片时，通常都会见人就发，没有任何的寒暄和铺垫，这样非常不自然、不得体。在招聘经理面前，递名片的时机必须把握得当。有的学生明明看到招聘经理两手都拿着东西，连接受你的名片都要使出浑身解数才勉强办到，你又怎么能奢望他在分身乏术时回赠你一张名片呢？显然，你的名片递得太早了，表明你不够老练。

递名片就像穿新鞋一样，需要反复磨合才能顺手。你不妨在招聘会上多发几次名片，体会一下递出和互赠的时机。

此外，递名片时务必用双手，但如果有的外国人单手递给你，你用单、双手回赠都可以。递名片时要考虑对方阅读的方便，让对方不必再调转180°来看。如果对方是外国人，你不妨直接把英文面朝上，但切记不要用英文面来“直面”中国经理，这会招来反感。中英文双面名片更能让一些企业看到你对于国际化、专业化的认同和追求。



牢记四：不要太客气

进入面试房间之后，你的一举一动要按照招聘人员的指示来做，既不要过分拘谨，也不能太过谦让。如果招聘人员让你坐下，你不用故意客套地说：“您先坐。”大方得体才是最为重要的。作为招聘人员，面试过许多人后，一般都会发现应聘者有自己的地域文化特点：有些东北人往往过分热情，你让他坐，他偏不坐，非要让你先落座，他才肯坐。面试结束后出门送客时，一般都认为应该女士先行。有时碰到面试你的是一位女经理，这时你千万别执意让她先行，一切按照面试官的要求进行。因为有的时候她并不需要陪你一同走出去，而是要继续在座位上等候下一位求职者。如果你偏要把她“让”出去，那么她被你送出去之后，还得回来，多麻烦！所以应该客随主便，恭敬不如从命。

结尾时说几句“感谢您的时间”（thanks for your time.），“非常感谢您”（thank you very much）或者是“非常高兴与您谈话”（nice to talk to you）之类的话就足够了。中国人在结尾的时候常说一大堆啰嗦的感激之词，但在外国人听来，会觉得特别虚伪，或特别地不专业。总之，要恰到好处，否则，好事也会变成坏事。

面试的水，该喝吗？

如果招聘人员问你喝什么或要你提出选择时，一定要明确地回答，这样会显得有主见。最忌讳的说法是：“随便，您决定吧。”更有甚者还自作聪明，认为这样回答十分有礼貌。某大型国企人力资源部经理陈女士点评道，“‘随便’是一种非常不好的回答方法，有些企业，一听到这两个字就要皱眉头。一方面，这使我们不知道如何是好，我



谁说菜鸟

不能拿高薪

们该如何满足你“随便”的要求呢？另一方面，我们也不太喜欢这种缺乏主见的应聘者，这种人在将来的合作中会浪费大家的时间，降低工作效率。”

或者在面试时，别人会给你用塑料杯或纸杯倒一杯水。这些杯子比较轻，而且给你倒的水也不会太多，加上面试时可能会比较紧张，不小心碰倒杯子的情况难免发生。“应聘者在面试过程中不小心把水碰洒的情况时有发生，这种情况，是我们观察应聘人应变能力的一个机会。不过从面试实践中来看，绝大多数应聘人根本无法迅速化解慌张与尴尬，给人留下做事情毛躁、办事不牢的印象。即便我们能谅解应聘者的紧张心理，要真碰上这种意外，或多或少还是会有些不满，对他（她）的印象分已经大打折扣了。”陈女士评价道。所以，面试时杯子放得远一点，水喝不喝都没有关系。

有些人临走了，看到满满一杯水没动，觉得不好意思，就咕咚咕咚喝上几大口，这也没有必要。并且喝水忌讳出声，这是国际礼仪常识。由于东西文化的差异，国人对这个问题一直没有太重视。有些人遇到口渴的时候，端起杯子就咕咚咕咚地一通狂饮，全不在意周围人的眼光。其实，吃喝东西出声都是极失礼的举动，也是对他人的不尊重，特别是在正式场合，往往会引起反感。喝水出声等这些细节可以从一个侧面反映出一个人的个人修养，尤其是应聘市场类、综合管理类与人交往较多的岗位时，喝水应尽量“斯文”。因此不妨从现在起就练习“默默无闻”地吃饭、喝水，别临近面试才抱佛脚，一紧张原形毕露，弄巧成拙。

注意合理讨论约见时间

如要约定下一次见面时间，有两种极端要避免：一是太随和，说什



么时间都行，这样会显得自己很无所事事；二是很快就说出一个时间，不加考虑。较得体的做法是：稍微想一下，然后建议一到两个变通的时间，不要定死，而是供人选择，这样相互留有余地。即使手头有五个可行的时间，也别统统说出来，会显得啰嗦。而且别人一旦觉得你空闲的时间太多就会随其所愿随便约定，这样就会给你带来不便。打个比方，如果你去电影院看电影，若整个影院都是空的，那么你也许会为了找一个合适的位子花上三分钟的时间，把每个座位都试着坐一坐。招聘人员也可能有这样的心理。你先给他一两个时间，如他觉得不合适，他自然马上会说 he 可行的时间，只要他所提的时间与你的某个空闲相吻合，问题就解决了。

牢记五：细节不马虎

1) 面试时应杜绝吃东西，如嚼口香糖等。虽然这是最基本的礼仪，但有人也难免会犯。例如，有人因为自我感觉良好或为了显示自己的傲气，面试时嘴里还嚼着口香糖，这是很不礼貌的。

2) 在外企面试中，很有可能遇到招聘人员翘脚。不要觉得这是他对你不礼貌，其实这是一种文化。这里可能有三种原因。一是招聘人员挺累，想休息一下；二在西方国家，讨论问题时翘脚是一种很正常的放松体现；三是对你的心理考验，想看看你的表现。这时如果你显出不满的神情，就会给人留下不好相处的印象。

3) 打喷嚏。打喷嚏之前或之后一定要说“不好意思 (Excuse me)”，并且及时调整状态，进行下面的面试。



3. 有问必答：面试中常见的礼仪问题

应提前多长时间到达面试地点？

答：提前10分钟到达效果最佳。在面试时迟到或是匆匆忙忙赶到都是致命的，而提前半小时以上到达亦会被视为没有时间观念。到达面试地点后应在等候室耐心等待，并保持安静及正确的坐姿。

假如一些小企业没有等候室怎么办？

答：在面试办公室的门外等候。当办公室门打开时应有礼貌地说声：“打扰了。”然后向室内考官表明自己是来面试的，绝不可贸然闯入。假如有工作人员告诉你面试地点及时间，应当表示感谢。

假如要敲门进入，该敲几次门？

答：敲2次是较为标准的。敲门时千万不可敲得太用劲。进门后不要用后手随手将门关上，应转过身去正对着门，用手轻轻将门合上。

进入面试室后能否马上坐下？

答：等考官告诉你“请坐”时可坐下。坐下后不要背靠椅子，也不要弓着腰，并不一定要把腰挺得很直，这样反倒会给人留下死板的印象，应该很自然地将腰伸直。



与考官交谈时是否应始终注视对方？

答：这并不需要，当然更不能漫不经心地四处张望。在交谈时应当显得自然，平时怎么和别人交谈的，就怎么去做。

面试结束后该怎么做？

答：站起来对考官表示感谢。在走出面试室时先打开门，然后转过身来向面试官鞠一躬并再次表示感谢。然后轻轻将门合上。

最后还想说一点：优雅的风度不是天生的，也不是做作的，而是通过内在气质和内心情感表现出来的。所以一些技巧是可以在短期学会的，但真正良好的修养却是建立在长期形成的内在修为之上的。





1. 面试后的较量

面试之后，除了等待，我们还能做些什么？面完了就“完”了吗？

所谓，打铁要趁热！面试之后，应该立刻展开“穷追猛打”行动！

这可不是心里想想、随便说说而已，要知道工作是不会凭空蹦出来的！

所以你绝对不能坐以待毙。唯有锲而不舍、频频跟进，才能攻无不克！

所以，虽然面试已经结束，然而“线下”的较量仍然很激烈。

反言之，若是你在面试之后，没有立刻追踪探问面试的结果，那么面试官很容易便会把你给淡忘掉！尤其在你本身的才华只是一般时，面试官对你的印象可能也就不会那么深刻了，所以为了加深自己在面试官心中的印象，面试后的追踪是不容忽视的！

并且当别人都没想到要去做“跟催工作”时，你不仅注意到还立即付诸行动，面试官不仅会对你另眼相待，更会认为你是一位相当积极的求职者，非常重视这份工作，说不定因为你的细心便找到了理想的工作。

就让我们开始这轮“面试后的较量”！



* 如何写感谢信 *

面试之后，找到面试官的联系方式，记得在二十四小时内，写一封感谢信表达你的谢意！这样不仅会令面试官对你的印象加深，更会对你产生好感，甚至你还可借此扩展自己的人际关系。所以，万万不可小看这短短的信笺喔！

但无论如何，都要确保避免“假感谢”的发生，比如下面的例子：陈女士在一家酒吧做兼职服务员。某天晚上，一位客人拿出一百元伪钞向她表示谢意。但这位客人并没想到，陈女士的正规职业是一名银行出纳员。她的内心可以判定，此人的感谢并非真心实意。那位客人佯装感谢反被人识破，最后自然被数落一顿，不好收场。所以，在起草感谢信时，一定要做到真情的流露。否则，弄虚作假，无病呻吟，只能弄巧成拙，费力不讨好。

虽然感谢信不过寥寥百字，但要恰如其分地表达出你的情谊却不是那么简单。或许可以通过以下几个问题，重新审视一下你的感谢信。

我在信中是否显得真诚？

毋庸置疑，不具诚意便只能成为一种奉承。如果你在信中装腔作势地写道“我非常喜欢贵公司”，或是过于平淡地说“谢谢您的考虑”，都可能会显得不真诚。为了避免“虚情假意”，并且确保能一语中的，寄信前最好找些人来读读你的信。在表达感谢与赞赏的时候，也要懂得赞赏之道，不要泛泛地写贵公司是优秀的公司，而要真诚地指出：你对公司或面试程序中具体哪个细节印象深刻，并感谢在面试中学到的东西，表示贵公司的发展很有潜力等。



谁说菜鸟

不能拿高薪

我是否很好地利用了第二次机会给人留下好的印象？

重申你通过面试，对该公司及该公司招聘的该职位有了进一步的了解，因而对这个岗位有了更加浓厚的兴趣。并且要在感谢信的这部分，想办法提醒面试考官，你如何能够利用你的专业、技术或者实习、工作经验，来不断满足或持续改进该岗位的某些关键性需求。这部分内容需要组织好语言，因为它不同于简历、求职信，可以加入自己的主观话语。这种主观话语能使这封感谢信读起来情真意切，让面试官感到亲切，看到一个感性的你，从而打动面试官。同时，面试后的感谢信也可以弥补面试或简历中的不足。例如，在校期间，你在比较多的公司实习过，但是实习时间大多比较短，这在面试的过程中往往会引起面试官的疑虑。为了更好地对此进行诠释，你可以在感谢信中写道：“之所以在大学阶段有过很多公司的短期实习经验，就是因为我希望通过更多的尝试去发掘自己真正的兴趣所在，选择最适合自己的岗位。也正是因为这个尝试，才让我真正坚定了选择贵公司的决心和勇气。”

我是否表现出热情、专注并且富有进取心？

将这份工作的要点做一番总结，向你未来的老板表明你在面试中留神听了他的谈话。随后，简短地提示他，你才是担负上述职责的最佳人选。感谢信的言语要言简意赅、重点突出，这样不仅会令面试官对你的印象加深，更会对你产生好感。

总而言之，面试后采取进一步的行动并不希奇。所以，应当抛开顾忌，发封简短的感谢信，提醒未来的老板，他们真正需要了解的事情：你才是货真价实、有能力做这份工作的人。

除此之外，在起草感谢信的过程中，有以下几点需要注意：



HR拍拍你：Hey，“面”完了就完了？

- 面试感谢信要以感谢面试考官在百忙之中抽时间与你会面为开头，一定要在信中“点名”感谢你的面试官；
- 记得拨电话感谢在面试中曾帮助过你的人（如接听电话的总机小姐）；
- 感谢信函切忌冗长，以言简意赅为原则，且可再次强调自己对这份工作所抱持的热诚；
- 感谢信函切忌弄错对方的姓名与职称，万一弄错了是非常不礼貌的事情，反而会弄巧成拙。

感谢信范例

在知晓了以上原则后，你或许仍然对感谢信的撰写存在些许疑虑。如何具体地组织语言，如何恰当地安排结构，又如何合适地表述感情呢？以下为一篇针对销售助理一职位的感谢信，仅供参考：

尊敬的××总监：

您好！我是×月×日下午到贵公司应聘销售助理的陈甲。非常感谢您给了我这次面试机会！很高兴认识您，跟您的谈话是一次愉快而收获甚大的经历。

通过这次谈话，我更加深刻地认识了贵公司，尤其是贵公司企业文化，感受到这是一家有社会责任感的公司。同时感谢您对我“大学生要闯一闯”的认同和赞许；在面谈中，您对公司的真挚情感溢于言表，您专业资深、人际娴熟、深入细微的洞察力、亲和力以及您的谈吐，都令我敬佩不已，也是我今后学习的榜样！

能够与您认识是我的荣幸，若能进入公司协助您办事，得到您的指点，共同为实现企业目标而努力，将是我职业生涯中的一件幸事！

面试中，我也了解到销售助理岗位的职责与要求，纵观自己的学习、



谁说菜鸟

不能拿高薪

实践经历，加之通过以后不断的学习和努力，我完全有信心胜任此工作岗位，同时通过贵公司的指导和帮助，我在销售领域内会很快成长的。在这里就本人应聘销售助理岗位的特长，结合您的问题，总结几点如下：

其一，贵公司的产品技术含量高，与我所学的专业吻合，相信专业出身的我对产品性能、技术指标的深入了解，一定有助于销售目标的达成；

其二，尽管我在平时与人交往上比较平和，但对于销售工作，我还是非常有激情的，愿意投入自己的全部人脉、时间与精力，把销售工作做好；

其三，虽然是应届毕业生，但在以往，我也参与本专业论坛的管理与市场推广、广告赞助等活动，积累了一定的销售经验。

我自信在贵公司的这个岗位上，我是最合适的。我迫切希望公司能给我一次锻炼的机会，我必将全力以赴、不辱使命甚至超越公司对我的期望，为公司发展做出应有的贡献！

真诚希望能有机会和您共同工作，期待能为公司的发展贡献一份力量，期待贵公司是我职业生涯开始的地方。

再次感谢！此致

敬礼！

陈甲

×年×月×日

✧ 知晓结果前后 ✧

面试结束后，每个人最想知道的就是自己是不是列在被录取的名单中，急切的心情几乎不亚于等待高考通知书。

一般情况下，面试结束后，招聘人员需要大约三五天来进行讨论和投票，然后送人事部门汇总，确定录用人选。面试过后一个星期没有回复是



HR拍拍你：Hey，“面”完了就完了？

很正常的。这段时间内一定要耐心等待面试结果的反馈信息，掌握好询问时间，不要过早打听面试结果。

询问结果有讲究

如面试两周后或主考官许诺的时间到来时仍未收到通知，你可写信、发E-mail或打电话询问面试结果。一是提醒一下招聘方，表示自己对这个公司很感兴趣；二是在面试官难以作出判断时，你的信件可能为自己增加入选的机会。即使未被录用，最好能与主考官保持联系，这也是建立职业关系网的一个重要组成部分，很可能在今后你仍有机会进入你所心仪的单位。

电话要简短，最好不要超过5分钟。一是打电话可能干扰别人的工作；二是如果招聘方感觉不便回答可能陷于尴尬；三是会显得自己太着急。所以，电话询问的方式还是需要谨慎使用。

但是，怎样能够不直截了当地问，而又能知道面试人员对我能否胜任和融入他们公司的看法呢？

这是求职者脑海里最大的疑问。但偏偏这个问题不适合直接问，然而，我们可以采用“迂回”政策，有技巧地运用其他几个较婉转的问题探索其中的端倪。比如你可以问：“如果你现有的雇员当中做个随机抽样调查(random survey)，他们最喜欢公司什么呢？”也可以问：“对于那些不适合公司未被聘用或者辞职的人，他们最共通的特点是什么？”

通过问这些问题，你可以得知雇主喜欢什么样的人，从而猜测自己的希望有多大。





谁说菜鸟

不能拿高薪

没有录取怎么办

一般如果你没有被录取，你将收到一份辞谢通知书。这时，你也可以礼貌地回一封信，表示对贵公司感谢：给了自己一次面试机会，使自己学到许多东西，以后要更加努力学习，争取将来有幸加盟贵公司。这个公司肯定把你当作他们没有录取的遗憾，过一段有了位置，他们会自然想起你，再次给你机会。

录取之后怎么办

如果你幸运地被录取，你将接到一份试用通知书，接到试用通知书之后，要做以下几件事：

首先，要对公司有进一步了解。要了解某家公司，最好的方法就是去找该公司的雇员谈谈，国外某大学优秀毕业生肯登·格林毕业前去求职，就采用了这种方法：“我会尽可能去找一个我感兴趣的那家公司的员工，然后打电话给他，询问是否可以进行交谈，并礼貌地向他查询我是否达到受雇条件，并且讨论公司的需求。这样做了之后，结果通常是：我获邀请去面试，要不然就是了解到这家公司并不适合我。”你一旦知道了自己已获录用，就应该去研究是否要更改聘用条件以助你达成目标，也应到该公司去彻底参观一次。去参观你将要加入的那个部门，要求和那个部门的人见面，看看有哪些资源归你支配，再次慎重考虑公司是否是你的最佳选择。

其次，审核公司录取的条件你是否满意。要视不同的情况采取不同的对策。如果你面试的公司是像IBM、联想那样的大公司，他们一般都有很严格的薪资管理制度，不同的岗位会有不同薪资标准，一般不会因为某个



HR拍拍你：Hey，“面”完了就完了？

人而改变。对这种情况，你可以说：“我相信公司的薪酬制度会给我一个合理的报酬”。但在这种情况下，他们还是会问一个你的期望值，那么你可以在面试前搜集相关的资料，看看你申请的职位大部分情况下薪酬是多少，然后报出一个合适价格。如果面试的公司是那些中型或小型的公司，他们虽然也有一个薪酬制度，但如果你能证明你能创造更高的价值，这些公司一般也会给予你更高的薪水。关键的问题是你要证明你自己的价值。只要你提出要求的时候有技巧，所提要求也合理，公司通常会考虑的。

总之，好的薪水是要靠实力得到的，要多调查和注意这方面的资讯，使自己在面试前对这个职位的待遇水平有个大致的了解，能够帮助你在面试通过后提出一个合理的要求，顺利地获得这一职位。此外，谈薪水关键在于充分展示自己的实力，如果公司很认同你的实力，只要你的需求不是过于离谱，大多数情况下都会成功。

如果你拿定主意，决定去某个公司，你可先打个电话，一方面表示感谢，一方面更详细地询问相关事宜。然后，作好报到的相关准备，充满信心地迈开你前进的脚步吧！

2. 收拾行囊，准备新的启程

一旦确知面试失败了、工作没着落，你可先别着急难过喔！

应聘中不可能个个都是成功者，即使你在竞争中失败了，也不要气馁。这是一种很正常的现象，你能得到面试机会，说明你的求职信、简历





谁说菜鸟

不能拿高薪

起了作用，这是好的兆头和开端。这一次失败了，还有下一次，就业机会不止一个，要真正学会“胜不骄、败不馁”。当然，最重要的是“吃一堑，长一智”，坐下来查找、反思为什么会失败，怎样修正应聘中的错误和失误，并针对这些不足重新做准备，为下次成功打好基础，准备迎接新一轮的考验，谋求“东山再起”。

由于竞争激烈，面试本身的一些不可知因素，面试的结果有很大的不确定性，对此，每个应试者都应有充分的思想准备。并不是感觉自己非常称职，面试中的表现也非常出色就一定能够被录用。你既要充满信心和希望地积极等待面试结果的反馈，又要做好多方面的准备。

“芝兰生于深谷，不以无人而不芳；君子修道立德，不以困穷而改节”，良好的个人修养在平时更能得到真实的体现，是终身都要注意的问题，不要因环境的改变而大起大落，适当保持一下绅士风度。

在面试后的几天内，应试者仍需保持良好的仪表形象，文雅的言谈举止，怡人的精神风貌。由于日常生活行为不检点而意外被考官在考场外察觉，而被取消录取资格的例子屡见不鲜。面试失败后，不以胜败论英雄，多找自己的主观原因，才能以利再战。调整心态、平常对待，不要将怨气发泄给公司，甚至出现不好的行为。

* 自测自评 *

其实，失败并不可怕，找到失败的地方，积累经验，在哪里摔倒就在哪里爬起来才是正途！不仅能够更好地认识自己，也能够在今后的面试中受益无穷。

所以，在面试结束后，要及时对自己的表现进行评估，逐条审视以下项目：



HR拍拍你：Hey，“面”完了就完了？

- 在面试之前，我是否有仔细搜集这家公司的资料？
- 在面试过程中，我是否表现出轻松自在又具信心的态度。
- 我给予面试官的第一印象是否良好？
- 面试官对于我的回答是否完全了解？
- 我在回答面试官问题时，是否得体？
- 面试中，我的肢体语言是否传达出适当讯息？
- 面试中，我提出的问题与建议是否令对方激赏？
- 面试中，是否已将自已的专长说明清楚？
- 面试中，我是否展现出积极进取的态度？
- 我的表现是否给予面试官专业的感受？

通过以上的分析，找出自己失败的主观原因是什么，拿出改进措施；

分析客观原因是什么，思考下一步对策；

经常与面试官联系，寻找新的机遇；

全方位准备，准备再次冲刺的计划，迎接新一轮挑战的方案。

* 巧获HR忠告 *

参加了面试，但是仍被雇主拒绝，如果能了解面试后被拒绝的理由，将有助于你今后面试的成功。那么，如何在面试后有效地获得雇主的反馈呢？

每当你面试被拒后，你总可以从雇主那里获得某些反馈，以作为你修改简历和提高面试技巧的参考。要做到这点，你可能感到很为难。有时，你会认为是因为自己无能而被拒；有时，要得到一个诚恳的反馈也不太可能。要知道，即便一些很被看好的应聘者，也可能会因为或大或小的原因被拒。也许是雇主觉得与你意气不相投，但他们不会说“我不喜欢你！”，而是转而



谁说菜鸟

不能拿高薪

告诉你“我们需要经验更为丰富的人”。纵使询问不可能总是有好的答案，但主动询问总没有坏处，我们或多或少能够总结出相关的经验教训。

求职专家建议，如果你真的想得到那份工作，或者你感觉自己在面试中表现得很好，或者你很惊讶自己居然没有得到那份工作时，你就有必要向对方寻求某种反馈。你可以友好地告诉对方，你想获得某些信息以便改进你的求职技巧和职业技能。你可以在面试之后开诚布公地问对方：“您能告诉我有什么地方我需要改进和提高的吗？”你也可以主动向对方分析自己的面试可能失败的原因。你可以说：“也许我没有能很好地强调我过去在某某公司的经历。”切记不要追问，要像与你的朋友或同事讨论一样，平和地讨论自己的优势劣势。或者有时间多多揣摩一下面试考官的话语，也会大有帮助。

有时候，过分地要求招聘人员提供反馈也可能使对方处于为难的境地。因为他们如果在招聘过程中出现疏忽，是很可能让他们惹上官司的。例如，招了一个有犯罪前科的清洁工，或招了一个有虐待倾向的幼儿护理人员等。所以，招聘人员总是希望尽可能多地获得求职者的资料，而不是向应聘者提供信息。另一方面，如果招聘人员在招聘过程中不当地使用这些资料，求职者有可能控告他们歧视或诽谤。所以招聘人员常常不情愿提供你想要的反馈，避免一些不必要的麻烦。

所以，当你问为什么你不能得到那份工作时，招聘人员通常不会告诉你真实原因。如果对方给的原因与你申请的那份工作无关，你可以怀疑问题可能出在你的性别、家庭背景或者政治背景上。总之，不论能否得到对方的反馈，你的诚恳和开诚布公是首要的。

成功也好，失败也罢，积极寻求面试官的反馈，几乎是利无害的，都值得好好尝试一下。毕竟，“吃一堑，长一智”，这些“金玉良言”说



HR拍拍你：Hey，“面”完了就完了？

说不定会让你受用终生！

3. HR如是说：你可以“力挽狂澜”！

如果面试过后好几天还没有音信，能不能采取什么措施呢？假如你有了出色的面试表现，那么面试后应该怎样“锦上添花”呢？针对这些毕业生普遍感到困惑的问题，某管理顾问公司首席职业顾问张女士作出了解答。

问：面试后，在网上的聊天室或者论坛里抱怨合适吗？

答：曾经有过这样的故事：求职者在面试后到网上的论坛，聊天室抱怨面试进行得不好，批评面试人员或者招聘公司等等。麻烦的是，招聘人员和雇主很有可能看到，而且他们也越来越注意到这些地方查看，以便得到对公司，对招聘制度，对招聘者本身等方面的更为全面的反馈。

不幸的是，如果你对面试感觉不好，而雇主其实觉得你还不错，或者在考虑之中，你到网上乱说一气，等于是自绝前路。面试感觉和最后结果不相符是常有的事，你感觉不好并不等于就没有机会了。

问：面试之后好久都没有音信，怎么办？

答：一般来说面试过后一个星期没有回复是很正常的，因为招聘方挑选人员需要一定时间。如果十天以后仍然没有回音，可以致信公司主持面试的人员询问一下情况。一是提醒一下招聘方，表示自己对这个公司很感兴趣；二是在面试官难以作出判断时，你的信件可能为自己增加入选的机会。在此不推荐打电话询问，避免干扰对方的工作，并且避免可能出现的



谁说菜鸟

不能拿高薪

尴尬局面。

问：打电话或者发E-mail去询问，如何显得我关心这份工作但又不让人厌烦呢？

答：一般来讲，如果在面试10天后还没有任何消息，而雇主当时并没有给出具体的跟进时间，那么去联络一下很正常。最好是发E-mail给招聘人员或雇主，询问进展同时再把当时面试时一些重要的观点和意见重复一下。就好像推销一样东西，不只是问顾客“你买不买？”，而是重复商品的好处，强调商品如何适合顾客的要求。

问：面试过后还做一些什么后续工作？

答：第一次面试后，如果你对这家公司还感兴趣，并且自己也有蛮大的把握进入第二轮面试，那么就应该积极为第二轮面试作准备。这个准备包括：对公司整体框架和经营状况的了解，对自己要应聘的职位的职责范围和能力要求的了解。通常情况下，第一轮面试主要由人力资源管理部门主持，主要考查应聘者个人的基本素质、教育背景和个性气质等总体状况与应聘职位的匹配程度。而第二轮面试就主要集中在具体职位上，一般由主管上司来主持，主要考查应聘者与职位相关的实际工作能力、业务水平和实践经验等。如果你觉得还缺乏一些实践经验，必要时可以向已具备相关行业背景及工作经验的人打听了解。值得重视的是，事先最好对面试官可能提出的问题拟定一个腹稿。如果你应聘的是销售职位，那么先把你在实习时的销售或相关的经历整理一下，使它能够集中而鲜明地反映你这方面的能力。

问：如果第一次面试没有发挥好，但是又很想得到这个机会，可不可以再争取一次机会？

答：一般来说第一轮面试招聘方看的是整体素质，包括形象、教育背景、



HR拍拍你：Hey，“面”完了就完了？

沟通能力和相关的实践经验等等。面试发挥不好可能有几种原因，如承受压力能力不强、应变能力不够或对工作性质不熟悉等。面试官都是金睛火眼，这些情况他们都会考虑。因此如果觉得自己发挥不好，可以在给招聘公司的感谢信中提一提，说明一下自己发挥不好的原因，是生病了还是受了别的什么干扰。但不必特意大书特书，这样反而加深了别人对你面试发挥不佳的印象。

问：如果我推掉一份工作，或者改变注意，我还有希望吗？

答：如果你是那种拿不定主意的人，可以用两天时间考虑清楚，看清自己的要求，期望的前途，进一步了解公司的声望和文化等等。一般来讲如果你推掉这份工作，或者犹豫太久的话，雇主是不会再重新打开大门，除非你能提出非常好的理由来说服他们。





1. 全家总动员

在家靠父母，在外靠朋友

曾经的世界首富比尔·盖茨说过：“一个人永远不要靠自己一个人花100%的力量，而要靠100个人每人花1%的力量。”这真是至理名言！

所谓“全家总动员”就是利用你的人脉关系网，就是通过熟人或者间接的熟人，联系有关人员，以获得关于职位空缺的信息，或给你介绍知道职位空缺信息的有关人员。而最终目的就是要找到那位对这空缺职位有决定权的人。

利用个人的人脉关系资源网来寻求工作，是很重要而且有效的一种求职途径。有人曾经调查统计过，大约有63%~75%的工作是通过关系网途径获得的。这是因为有很多空缺的职位是源于刚刚有人退休或发生意外，刚刚辞退不合格的员工，或是还在案中的扩编计划。这些空缺并没有在报纸上刊登广告，甚至也没有上报给人事部门。

也就是说，关系网是求职中获得信息的一个极其重要的渠道。通过你



HR提醒你：找工作不是你一个人的事情

你的朋友，你的熟人等社会关系求职是找工作的最佳途径，而且这种成功率会相当之高。告诉你的朋友你需要什么样的工作，他们也更加了解你的信息，他们会为你注意本公司的职位空缺，或者会推荐其他公司的机会给你。

通常，一封由熟人推荐的简历会比那些众多的陌生简历更容易得到重视。关系网求职通常有很高的成功率，毕竟，员工的推荐是公司延揽人才的重要手段；通过内部关系网你可以获得很多别人不知道的需求信息；同时，利用关系网可以避免自己精心打造的简历不被细看就直接扔进了垃圾桶。

关系网求职小攻略

遵循关系网求职的一步步规则，你才能少走弯路，比别人更早更省力地到达目的地哦。

攻略一：建立人脉，左右逢源

社会关系网可以让你获得多方面的帮助，如：了解职位空缺的信息、获知将来的职位空缺、引见招聘者、引见业内人士、了解关于公司和面试者的情况等。

攻略二：整理人脉，识别“贵人”

首先应该列出社会关系网中，能够直接或者间接帮助你求职的人的名单。将名单分成三类：

核心名单——家庭成员和朋友，他们是朝夕相见的人。

次要名单——同事和熟人。你认识他们，但是不常见面。

外围名单——你不认识，但是可能会有所帮助的人。这类人包括目标



谁说菜鸟

不能拿高薪

行业的业内人士、报纸上报道过的新闻人物、核心联系人和次要联系人所推荐的人。

攻略三：致电对方

一定要主动给对方电话建立联系，确定会晤和电话交谈的目标。尽量争取和对方会面。

攻略四：做足准备迎战

做好每一次会晤的准备。事先准备好想了解的问题，当场做好笔记。

攻略五：滚雪球，积累人脉

在交谈结束时，别忘了让对方提供更多的联系人。

攻略六：细节不容忽视

询问清楚，在联系被推荐者的时候，应否提及推荐者的名字。

攻略七：常怀感恩的心

要让推荐者明白，你非常珍视他们的时间和信息。表达你的感激和谢意，会为你赢得更多的人气哦。

攻略八：君子一言，驷马难追

迅速办理你承诺的事情，无论是向推荐人，还是向被推荐人。

攻略九：表达你的感激

事后写一封感谢信或感谢卡。

将你的关系网列一个名单，先从亲戚和挚友开始（即核心名单），然后是一般认识的熟人，再逐个地同他们联系。

一般来说，大家都知道职场关系网的重要性，大多数人都是乐于帮忙的。如果他们确实不熟悉你所寻求的职业，就请他们为此事留心，同时请他们为你介绍一些可能对你所求职业熟悉的人。这一点非常重要。然后再



同这些被介绍的人联系。重复上述过程，经营自己的人脉网，这样，你的关系网就会一步步扩大，各种有用的信息就会都像雪片一样飞来啦。

HR求职“私房菜”

连锁介绍法全集

所谓连锁介绍法，就是应届毕业生通过门路由亲友、熟人寻找单位，或通过这些人、朋友再委托其他的人帮助大学生寻找工作的方法。

一个人的关系网越宽阔，这种连锁范围就越大，也就是说在理论上这种过程可以无限地延续，从而，这一秘籍在职场江湖上获得了一个响亮的名字——“无限连锁介绍法”。

这种方法首先要求大学生设法从朋友中弄到与自己就业有关的各种用人单位的名单，依次有选择地展开。这种介绍方法的优点在于可以避免刚刚踏入职场的应届生们仅仅凭其主观意向进行的盲目判断。

因为如果自己直接在媒体上收集公司相关的招聘信息，或者亲自投递简历的话，最起码的条件在于要了解该工作单位的一般属性，如工作待遇、工作环境、工作内容等等。而这就势必需要足够多的信息量，而且会很容易存在信息不对称的问题。

所谓信息不对称，简单来说就是该用人单位不知道你的真实能力与价值所在，而且你也无法准确地获得和把握他们的用人要求与企业核心目标等等，因此在一开始就会出现盲目性与不确定性。

而如果采用“连锁介绍法”，既可以很大程度地减少这种盲目性与不确定性，还可以通过众多人一起努力，而获得更高的效率，因为有介绍人在事先与公司打好招呼，被录取的可能性就大大增加了！



“连锁介绍法”之优劣大盘点

不仅如此，对于用人单位来说，可以相对地减少对你的戒心，因为起码有认识的人可以详细描述你的能力与特点所在，即使没有相应的工作经验，用人单位也可以根据对你的信息的了解，来为你量身定做，有针对性地为你设计培训方案、寻找适合你的职位等等——总还是要卖推荐人一个面子的嘛。

如果说公司对你的怀疑是不可避免的话，那也总比自己单枪匹马地去闯公司好。因为即使是熟人，如果不是父母亲，一般不会觉得一定要为你找到工作；再加上现今找工作也是很难的一件事情，如果真的是合适你的职位，朋友们当然愿意帮忙了。

一般情况下，这些可以联系到相关单位的朋友们都是与该单位有直接或间接利益关系的，这种利益关系包括物质上的利益与其他各种非物质利益，因此三方（你、朋友、公司）都会从这个过程当中获益。这种增加GDP的事情，何乐而不为呢。

但是如果仅仅依赖这一宝典却是不够的，它唯一的死穴是——你无法保证你的亲友能在特定的时间内帮你找到适合的工作，而且还有可能你的关系网、连锁网不够宽泛，无法寻觅到更多的职业。这样的话，你也就无法着手做下一步的工作，无法制定周密的计划，去实行整个求职过程的下一步阶段。

因此，要想使这一秘籍发挥出它最大的功力，你一定要尽量早一点联系你的亲友，让你的关系网撒得久一点、远一点，这样会相对地更加有把握。

同时，你也需要自己投身去寻找工作，多练几种武功进行互补，这时候就比之前轻松得多，心理压力也会减少很多了。因为这只是作为辅助性



的工作，如果关系网那边能找到适合的工作，那你也就可以马上停止自己的“大海捞针”计划了！

“中心开花法”宝典

所谓“中心开花法”，这本是来自营销学的一个方法，也就是在推销过程当中所适用的一种方法。具体来说是指推销人员在某一特定的推销范围内，取得一些具有影响力的中心人物的信任，然后在这些中心人物的影响和协助下，把该范围内的个人或组织发展成为推销人员的准顾客的方法。

其实，我们找工作实质上也是在推销，只不过推销的不是吸尘器、洗衣机，而是想以更高的价格把自己“卖出去”。

“中心开花”小攻略

利用中心开花法寻找工作，关键是取得“中心人物”的信任和合作。一般来说，核心人物或组织往往在公众中具有很大的影响力和很高的社会地位，他们常常是公司里说得上话的领导，或是引导办公室舆论倾向的“红人”。

中心开花法是有着深刻的理论依据的，它所依据的是“光辉效应”。心理学原理认为，人们对于在自己心目中享有一定威望的人物是信服并愿意追随的。因此，一些中心人物的推荐与录用行为，就可能在他的崇拜者心目中形成示范作用与先导效应，从而引发崇拜者的录用行为。

在许多产品的销售领域，影响者或中心人物是客观存在的，同样在求职领域、职场当中也是存在这种人物的。只要确定中心人物，使之成为你的推荐人物，就很有可能引出一批潜在的用人单位录用你。

需要注意的是，在使用这门宝典之时，寻找中心人物是决定效果的关键！这就要求应届生一方面进行详细而准确的职场类别细分，然后确定每



谁说菜鸟

不能拿高薪

个市场的范围、大小及需求特点，从中选择具有较多潜在用人单位的职场作为自己的目标，进而在目标市场范围内寻找有影响力的中心人物。

另一方面，应届生应努力争取中心人物的信任与合作。首先要像FBI特工一样去搜集他的所有信息，在深入了解中心人物的兴趣爱好、野闻秘史后，应届生应该要投其所好，对症下药，以良好的个人能力与自身独到的特点去吸引或者使得中心人物认可你。同时，也要千方百计地开展对自己的推销活动，与之建立良好的人际关系，最好的结果是两人推心置腹、成了哥们，那就没有不提你的道理！

“中心开花法”之优劣大盘点

功效之一：时间就是金钱，就是生命！

此秘籍的优势之一首先就是省时省力。这种方法应届生可以集中精力向少数中心人物做细致的推销工作，以及说服工作。

在实际的自荐活动中，应届生必须反复向每一位用人单位进行说服，既单调，又费时费力。而这种方法则可以在一定程度上避免这种重复和浪费，同时也可以很大程度上提高自己被录取的概率。

功效之二：“狐假虎威”，变成红人。

这一方法能有效扩大自身的影响力。中心人物多是该领域里的用人单位领袖。利用中心开花法寻找工作，不仅可以通过中心人物的联系发现大批新的用人单位，而且可以借助中心人物的社会地位来扩大自身在该领域当中的影响。

死穴：“中心人物”哪里来

在这种方法中，“中心人物”起到了决定作用。应届生要反复向中心人物做工作。

**HR提醒你：找工作不是你一个人的事情**

但这些所谓“中心人物”往往难以接近。假如中心人物不愿意与你合作，或是推荐人的面子不够大，就会失去很多该领域当中的重要求职对象。

其次是选错中心人物会得不偿失。如果应届生选错了用人单位心目中的“中心”人物，就有可能弄巧成拙，既耗时间又费精力，最后往往贻误推销时机。

“中心开花法”实用小贴士

鉴于“中心开花法”是一柄“双刃剑”，因此我们要想在使用时不要割着手，就一定要注意一些问题哦。

tip1：选择目标人物很重要。

应届生要进行详细而准确的人物分析与定位，确定每个子市场范围、大小及需求特点，选择适合自己的公司和职位，然后在目标市场范围内寻找有影响力的中心人物。

tip2：取得中心人物的信任与任命。

职场新人们首先应以良好的能力和高质量的人格特点充分满足“中心人物”需求，在投其所好的基础上，然后“千方百计”地开展自荐公关活动并与之建立良好的关系，成为志同道合的“铁哥们”。

tip3：慧眼识人。

当然，通过关系网求职也不是万能的，我们最好是能拥有足够高的学历与很强的专业能力作为后盾，这样别人推荐了你也是美事一桩。

同样需要注意一些事项：有些人是无法帮助你的。不要在他们身上浪费太多的时间。去寻求其他人的帮助吧。

tip4：每一个细节都尽善尽美。

同时，虽然是借助关系网求职，同样需要携带简历、求职信等相关资





谁说菜鸟

不能拿高薪

料。因为能够招聘你的人看的更多的是推荐人的“面子”，而并不一定了解你！这点很多求职者通常会忽略，一定要引起足够的重视。

还要记得，即使目前找到了满意的工作，也要确保与相关人士保持密切联系，以保持信息渠道的通畅，风水轮流转，说不定还有想“跳龙门”的一天呢。

2. 众人拾柴火焰高

在你通过“全家总动员”获得一定的求职信息与可能性之后，你也需要做一下辅助性的工作，也许这种辅助性的工作最后有可能成为决定性的一笔。俗话说“众人拾柴火焰高”，我们在通过连锁法与中心开花法寻找工作的同时，也需要一些与你自己在同一范围内一起寻找的人群。

在这里HR给你介绍一个群体——求职团队。

求职团队

求职团队可以说是随着时代应运而生的一个年轻的群体。你或许已经听过，即使你不清楚，但想到现今由于就业压力的增大，大学生求职就需要有更多的经验和技巧。而你一个人单枪匹马获得求职信息的能力总是有限的，更多的信息是从其他的群体当中获取的。

“团结就是力量”，“人多力量大”，这些曾经鼓励无数人的毛主席语录对于大家求职也是一个很直接的方法。如果你想迅速而有效地找到好



工作，那就建立求职团队吧！

那建立求职团队有什么必备条件吗？当然有！最需要的当然是“人”！需要一些具有共同价值目标的求职者来充当团队当中的灵魂。其目的简单明了：团队成员相互协作，分享经验，共同提高求职竞争力，共同应对当前严峻的就业形势。

其实这种团队求职的形式在国外早已有之，看看他们是怎么做的也许对你有所帮助哦！

现今全球五百强企业——美国福特汽车公司曾经在上世纪50年代创造出了一个奇迹！被人称之为“蓝血十杰”的青年才俊，在世界大战之后，以一个十人团队的形式横扫了整个美国的政商界，这些天才中的天才们简直就是当时的一个传奇。

应届生是求职者当中的一个大群体，而这种求职团队概念最早也是出现在一些高校中，起初源于一些临近毕业的学生一同练习口语应付面试而起，后来在面试中不断交流经验发现有许多面试过程是可以大家再创造的，比如模拟面试，小组课题讨论，自我介绍及提问回答等。

于是领军人物们就自发提出了求职团队的概念，将一些急于找工作且能力又相对比较强的同学们召集到了一起，大家平时除了模拟面试过程以外也进行一些公司文化的交流，简历的互相修改，谈吐以及自信心的训练，最后逐渐在各大高校形成了一种时尚。

求职团队是当代大学生在当前严峻的就业形势下的一种有意义的尝试和创意。它集合了集体的智慧和力量，将个人的能力整合到一个团体里，大大减轻了大学生独自找工作所面临的各种压力。





谁说菜鸟

不能拿高薪

求职团队为什么那么厉害!

一句话，所谓的求职团队就是帮助你完成从个人求职到团队求职的转变，颠覆了单枪匹马的作战方式。

想问为什么这种模式行之有效，看他们有什么优势吧!

第一，是在团队活动当中，团队成员会得到求职方面的专业性指导，这是必然的。

第二，是团队之间可以共同讨论简历当中的内容，并修改简历中的内容。

第三，团队之间的协作可以促使大家合理分配时间，比如多个招聘会同时召开，可以分工去听，社会分工还是很有用的!

第四，团队活动时，可以共同讨论面试中常见的问题，比如说互相修改简历，对着装给出看法，俗话说得好，人是衣服马是鞍嘛，不能在起点就输给人家。

第五，大家还可以一起模拟一下面试中的场景，增强成员们的“实战”经验，不要总是纸上谈兵哦!

第六，还有重要的一点是，团队成员均可以练习英语口语。

第七，团队活动可以实现信息与资料的分享，经验的总结分享等等。

最后可以提到的是，团队的行动可以提供精神上的支持与帮助，使得成员在在求职团队里，可以互相鼓励，支持。

可以说，团队求职相对于一个人在职场中打拼有着无可厚非的优势，有利于同学增强面试时的信心，增加临场应对困难时处理问题的能力，增强语言沟通能力，同时也是现代高校中认识朋友的一种比较有效的途径。



求职团队也要小心翼翼！

这么厉害的求职团队也是有漏洞的！稍有不慎，就有可能败得一塌糊涂，但不用担心，这里交给大家一些tips，可以避免很多麻烦哦！

切记，团队里的每位成员都能为团队作出一些贡献，不要小瞧任何人！而且要互相扶持，互相帮助！团结在一起求职时，团队目标是关键，团队的利益高于一切！因此，需要谨慎地设定团队目标，且认真严肃地对待它们。同时将长程目标打散成许多短程计划，记住：冰冻三尺非一日之寒。同时，要记住为每个计划设定明确的期限，不要对自己的执行力太过自信，团队中一定要有至少一个人可以“鞭策”你，而且要尽早决定何种形态的团队适合你的目标。

同时，团队中的每一个个体都要努力与其他团队的成员建立强有力的紧密关系。团队的内部需要一位可提升团队工作士气的重量级人物，这样才能够领导大家过上“有肉吃”的好日子。如果那个人不是你，那你也要物色一个出来哦！那个重量级人物，或者说暂时的“团长”可以时时提醒团队成员：每个人都是团队的一分子，大家要共同努力达到找到满意工作的目标。不过，团队的注意力应该集中在固定可衡量的目标上，如果一堆人聚在一起都只是好高骛远眼高手低，那就悲剧啦！

在家靠父母，出门靠朋友

俗话说“一个好汉三个帮，一个篱笆三个桩”，出门靠朋友绝对是真理，而利用友谊的强大力量强化团队，会比一帮只是出于功利目的聚在一起，心里各自打着小九九的乌合之众成功率要高得多了。





谁说菜鸟

不能拿高薪

团队在选择领导者时要把握“有德者居之”、用人唯才的原则，而不是在团队中形成拉帮结派、各自为战的局面。作为求职团队的领导者，需具备强烈的团队使命感，在征召成员时，要充分了解和发挥队员们在不同领域的特长，并能够挖掘他们的成长潜能；同时，要持有宽容的心态，意识到每个个体看事情的角度都是不一样的，大家设定的职位目标也是不同的，设定团队目标时，就应该充分结合成员的特点来分配。同时要能够有意识地培养队员的能力，这样才能够使整个团队的实力得到提升。要知道，你不可能“事必躬亲”，只有每个人都在团队的行动中得到锻炼，对他们而言，进行团队求职才是值得的。

虽然说这种“求职团队”只是一个暂时性的组织，而“团长”也只是一个暂时的司令，但是，作为组织就一定要有纪律和制度，组织也不可一日无主，“团长”也应该拿出领导的样子了；当然，团员们也要自觉地遵守团队的制度，这样，找工作时才不至于仍旧像一盘散沙。

团队应该具有积极向上的口号或者团队文化，让大家对自己的每一次成功和努力产生自豪感，这样的求职团队才能士气高昂，无往不胜。同时，领导者们要明白，不是个别人实现了自己的目标就可以，既然选择了加入团队，就要使每一个人都得到满足，都有“好归宿”，大家好，才是真的好。因此，团队只有做到开放、透明、公开、公正，才能够使它避免沦落为一个为少数人谋取福利的工具。因此，团队的成员应该都被赋予参加决策的权力，团队中要“赏罚分明”，奖励优秀的表现，也不能姑息损害大家利益的错误。一旦出现问题，要坦白解释，理性分析，在全团做全面、公开的分析——毕竟，这是关系到每个成员切身利益的行为，不是领导者一个人能够说了算的。

**HR提醒你：找工作不是你一个人的事情**

一个富有进取心的求职团队，应该是开放的，应该欢迎各种声音和想法。团队应该鼓励成员之间的自由沟通，领导者也应该实行“开门政策”，主动了解成员的需求和想法，绝对不能轻易就否决团员的提议，与此相反，任何提议都应该得到充分的重视和详细的反馈。团队成员之间应该建立工作上的伙伴关系，以及非正式的私人友谊，这样不仅建立了人脉，也使得大家更容易沟通，设置起目标来也更加会为别人着想，有利于达成一致。要知道，团队想达到应有的效率，必要的条件就是每个成员都要学会集中力量，只有在磨合中真正建立起了团队意识，这时的团队才不仅仅是一个形式而已。

在解决好内部矛盾后，团队就要抱成一团一致对外了。要知道，只有设立一个“严峻”的目标并且尽力去完成，在此过程中团队整体水平才能得到提升。在追求目标时，即使是团队，也应该有效地凭借外力。因此，团队在统一行动时，要学会利用和培养一切对团队有益的关系。比如真诚地对待团队外的顾问，合理利用一切外部资源，给对方留下团队整体的良好印象，经常和团队的重要客户保持联系，努力保持团队内外关系的均衡与平稳，甚至是安排团队与其他机构部门的联谊，扩大人际交往范围等等。

既然选择了加入团队，那么大家都是一根绳上的蚂蚱，没有必要再明里暗里勾心斗角，把合作伙伴当成了假想敌。在这样一个合作的团体中，帮助别人也是在帮助自己。求职团队带给大家的，不仅仅是机会和更好的职位，还有最最宝贵的人际关系网。因此，团员们都要好好经营自己的人脉，即使团队解散后仍旧要与团队成员保持联系，因为你可能还会与他们再次合作。组织是暂时的，战友情谊却是持久的。





3. 小道消息

其实，除了找工作中一些光明正大的“阳关道”外，一些“独木桥”说不定能让你更畅通无阻地走到罗马——人人都走阳关道，出现交通堵塞了！

我们现在来看看有哪些省力又讨好的特殊途径吧！

社团组织——获取资源的宝藏

社团活动当然是属于社会联系的范畴，但这是一种特殊的社会联系，因为这是个人作为社会团体或组织的成员与这些学生团体和学生组织所建立的稳定而又富有活力的联系。

在一个社团里，你作为一个个体，可以通过这种稳定的联系从社会团体和组织获取稀缺资源，之所以说是稀缺的，就是因为这种组织有相当大的部分是对外封闭的。比如我们都很熟悉的，作为在校生，你可以通过历年举行的各种校友会获得与事业有成的校友进行联系的机会，但这种机会对于已经踏入社会的职场人士可就是一票难求了。

不仅如此，你还可以通过这一类的社团活动去了解相关行业的最新发展动态，这当然也属于某种“小道消息”。举例来说，你可以在参加某类俱乐部组织或与此相关的行业组织的时候，与你所想了解的、具有相关经验的人取得联系等等，届时你就可以从中获取各种信息，当然，这里就有你所渴求的就业信息。

同时，一个很重要的一点在于，作为一名学生，你可以在参加你所感

**HR提醒你：找工作不是你一个人的事情**

兴趣的社团活动的时候，重新建立某种新的社会关系，而这种交往不是刻意的，而是自然而然的交朋友！

一名大学生如果置身于多个社团组织之中，便可以通过社团组织其他成员与其他社团组织建立联系，如此不断地延伸，就可能与原素不相识的社团组织建立联系，并将它们纳入自己的社会资本系统之中，从而形成持续地积累、扩张社会资本，实现社会资本增殖。

而我们通常所说的“小道消息”很有可能就从这些联系群体当中发掘出来，甚至有可能直接通过社团的力量在全社团的范围之内普及这些消息呢。要知道，小道消息往往比广而告之的红头文件来得快、来得准呢。

社会实践——校园网络的延伸

大学生社会实践——这是一个巨大的信息库，拥有大量的资源，当然这些是需要你自己去挖掘的。一般来说，大学生的社会实践包括各种校外与校内的志愿服务、公益性的社会调查、以及到贫困山区去进行支教交流活动等等。

通过各种形式的社会实践，在校时的各种知识会成为这个社会大熔炉的一个元素，为你打造出新的自我！这里可以培养你解决各种实际问题的能力，当然也会让你时刻发现自身所拥有的不足，从中你又可以完善自己。

不仅如此，社会实践活动作为实践育人的有形载体，既是大学生充分展示个人才华的广阔舞台，也是缩短与社会角色之间距离的便捷通道。再者，大学生们也可以通过社会实践打好各方面基础，特别是自己今后踏入社会的人脉基础，积累人的力量，聚积起更多的社会资本。



谁说菜鸟

不能拿高薪

在很多大学生求职择业的典型案例中，不乏一些应届毕业的职场新人完全背离了所学专业，而谋得一个高回报率的职位的现象。究其原因，一是依赖求职简历中一长串耀人的实践业绩；二是仰仗社会实践活动中个人社会资本的开发与积累。

因此，大学生不仅要积极参与社会实践，更要主动依靠自身努力积极寻找能使个人受到针对性锻炼的实践机会，在社会实践中有意识地“策划”与“搜集”所需要的个人社会资本。而这种资本无非就是包含“小道消息”的便捷的通往理想职位的“康庄大道”。

师兄师姐——聚宝盆！

最后，还没进入工作岗位的大学生们应该意识到，在校时所交往的众多各个专业的师兄、师姐们可是一笔丰富的宝藏啊！他们比自己先一步踏入社会，虽说“闻道有先后”，少吃两年饭并不代表你没他们强，但人家毕竟是有“倚老卖老”的资本嘛——你还在做数学题的时候人家就跟客户斗智斗勇了，你还在为明天的面试而紧张兮兮的时候人家早在公司里和HR称兄道弟了，不服不行啊！

虽然这种求职途径的偶然性很大——未必就有认识的师兄师姐在你心仪的公司啊，不过还是不乏大量成功的应届求职者通过“内推”这一便捷而又有效的途径获得高薪职位的事例。

首先，师兄师姐们都是很乐意“提携”后辈的。一方面是因为对学校的感情导致，希望母校能多出些人才，既然公司有需求，母校有供给，自己做点对大家都好的事情，何乐而不为呢。另一方面就是源于他们对求职的师弟师妹的了解和信任。毕竟，向公司推荐人是有风险的——做得好了

**HR提醒你：找工作不是你一个人的事情**

是锦上添花的事情，万一做得不好，自己的人品可能也要受到质疑了。因此，如果恰好认识一个做事“靠谱”、积极上进、吃苦耐劳的师弟师妹，推荐上位后自己也是举荐有功啊。至于那些自己不努力，只想凭关系吃饭的应届毕业生们，也就不要不识趣地去为难师兄师姐了吧！

其次，师兄师姐的推荐往往都是很奏效、成功率很高的，这建立在用人单位对他们本身的信任上。要知道，一两页纸的简历，或者短短不到一小时的面试实际上很难让用人单位全面、真实地了解一名求职者，在“伪装”与“识别”、“拆穿”的战争中，面试官往往也是心力憔悴，还冒着很大的“受骗”风险的。这时候，如果有一个已经在公司工作一段时间，并且表现很好的员工表示愿意举荐，HR部门当然也是求之不得了：既然这名优秀的同事愿意承担举荐的风险，相信他也是衡量过其中的利弊的，基本没问题了！就算他和你的这位师兄或师姐不是很熟，没到对其举荐言听计从的份儿上，至少也会慎重地参考他的推荐意见，往你的简历上多瞅上几眼，或者在面试中对你格外注意一下，这也是得天独厚的优势啊，把握住了，就足够你在众多竞争者中脱颖而出！

需要强调的是，师兄师姐固然是“聚宝盆”，但也不是每个人都能这么幸运的。这样的机会固然诱人，但是得看你在学校这几年有没有准备好，有没有抓住机会的能力。如果你和师兄师姐不熟，如果你的能力确实没有达到让他们认可的高度，那么再好的机会也只能对它说拜拜了。说到底，只有在校园中就注意这一支人脉的积累，宝贵的“小道消息”甚至招聘书才会眷顾你啊。





1. 谁拍板了你的第一份薪水？

薪水的十万个为什么

你一定特别想知道谁决定了你的实际工资水平吧？特别这是作为应届生毕业后挖到的第一桶金！

你觉得是自己吗？如果是那就不会存在这么多的职场人士的如此多的抱怨之声和不平之感，同时也无法解释为什么众多大城市当中的大多数职场中人的工资增长速度都远远落后于房价上涨速度。

你觉得是你的老板吗？你要明白一点：大多数老板既不是慈善家，但也不是那种偏激的吝啬鬼，如果你的老板一个人就能随意决定你的工资，而且还是应届生的你，那就只有一个解释：你是他亲戚！

你觉得是企业吗？那你知不知道连上市公司老总的工资薪水都无法与企业利润成比例，你觉得自己这个连老总所获得的零头还拿不到的打工仔也指望真正分享到企业成长？

难道你会觉得是国家？拜托！国富未必等于民富的道理不用我多讲了



吧，如果你简单比较一下外汇储备、税收与个人收入增长幅度的差距就明白这个道理了。

既然这个问题不是可以单纯地回答的问题，我们下面来具体看一下。

薪酬谈判小攻略

当你在面对你的第一份求职面试的时候，你会不会由于没有多少实际工作经验，更没有真实的面试机会，因此对于如何谈薪水的方法一无所知呢？会不会觉得不管是对方提出，还是自己主动提出都极其困难呢？应届毕业生在这方面因为缺乏经验而吃亏的事并不少见，薪酬谈判小攻略，让你轻松搞定面试官！

攻略一：主动沟通，掌握信息

在敲定薪酬时，你和HR的沟通是最核心的部分，你一定要多多发问，巧妙引导，循循善诱让对方说更多的话，不知不觉就中了你的道道，透露更多的信息给你，这样你也就可以对自己的未来薪酬有个大体上的把握了！

具体来说，你一定要尽快了解对方可以提供的薪酬范围是多少，这里的关键还是在于问问题，当然前提是对方愿意与你沟通这类主题。

举个例子，一般在双方有了基本的了解之后，面试官喜欢将问题抛给你，让你多说一些，或者会问你还有什么想了解的，比如会问你：“你还有什么想了解的问题吗？”这时候你一定要把握住机会，可以顺势问一句：“像你们这样的大企业都有自己的一套薪酬体系，请问可以简单介绍一下吗？”

这种问法会带来两种效果，一个是拍马屁让人家高兴，一个是可以顺



理成章地套出他们公司的相关信息。这时候面试官的回答可能就因人而异了，但作为职场上打拼多年的“老油条”，肯定不会这么轻易就被你这个职场“菜鸟”套出话的。

通常的情况是，他们会简单介绍一下公司的薪酬制度，有可能不太详细，如果觉得不够详细，你还可以继续发问。比如说：“贵公司的薪酬水平在同行业中的位置是怎样的？除了工资以外还有哪些奖金、福利和培训机会？试用期后工资的加幅是多少？”等比较直接而具体的问题。从对方的回答中，你再对照一下市场行情，自己的心里就会有底了，从而不会在签了合同后才产生自己被“忽悠”了的感觉。

攻略二：说出你的“梦想”

接下来的关键就在于通过从上一步得到的信息，合理地提出自己所希望的薪酬范围，这时候一定不能觉得羞涩，但也不能太猖狂，先掂掂自己几斤几两，再讨价还价，免得你漫天要价，他就地还钱，最后一拍两散。

如果这时候还不太清楚自己到底能提出多少薪酬要求，多了对方不给，少了自己吃亏，你就可以继续把皮球踢给对方，比如说：“您觉得以我现在拥有的所有禀赋，包括学历、经历以及各种条件，贵公司能提供什么水平的薪酬呢？”这种问法一般不会招引对方的不满，只要语词口气得当，都会得到满意的答复。

攻略三：采取“迂回”战略

在讨价还价的战术上，我们要懂得“迂回委婉”。什么意思呢？就是说当你通过前面两步来获得了关于你可以得到的薪酬水平的信息时，觉得不能让你太满意的话，你可以使用一定的迂回战术去求得高薪。

举例来说，你可以尝试使用比较委婉的“讨价还价”的方式，当然这



HR耳语你：你的“薪”，你知多少？

里不是说让你将自己的地位放在与对方同等的地位上去谈论，而是用比较温和的语气，抱着请教的态度去与对方沟通。

你可以说：“我认为工作最重要的是合作开心，薪酬是其次的，不过我有信心能达到您觉得我可以达到的水平，如果您信任我，同时又不太为难您的话，请问您是不是可以提供更好的薪资呢？”

往往这种说法不会让对方觉得你猖狂，反而会让面试官觉得你相当自信。一般来说，面试官告诉你的薪酬也是相对保守的，如果你能够证明自己的价值，那就不难再从他手里讨一杯羹啦。当然，这需要以你的真材实料为基础，你必须用未来的表现来证明你所说的一切，要不然这些努力都是白费的！

这时，如果看到对方不太愿意在这方面与你妥协，你就可以用其他的相关项目来为自己谋福利。比如说：“我对自己是比较有自信的，您看能不能一步到位直接拿转正期的工资，或者把三个月的试用期缩短为一个月？”总之，“人不为己，天诛地灭”，在薪水的问题上，可千万不能退缩哦。

攻略四：遍地开花，赚取“外快”

在这里你可以去尝试获得一些除了正常工资以外的，相关的额外工资。因为有相当多的企业会提供一些奖金与福利制度，这些信息你一定要尽量问清楚，以便你在未来的工作当中，试着去争取一些。你要知道公司的这种制度是针对某些特殊的业绩与成绩发放的，如果你不清楚的话，就要后悔莫及了！

总之，薪水并不是在面试之前就已经决定或者你无法改变的，只要你拥有足够强的实力，再加上上述的谈判技巧，你就可以很自信地去获取以



你的实力能获得的最高薪酬。

当然，这也需要你做很多功课，因为如果对你要面对的公司信息都不清楚的话，是绝对不可以与对方“讨价还价”的，你要始终记得一个道理：知己知彼，百战不殆！

我到底值多少钱？

专家认为，一个人的薪酬其实是可以算出来的，因为一个人摆在你面前，如果你准确地认识到了他的相关信息，包括他的现场发挥状况的话，按照市场价格折算，当然可以算出他能拿多少工资了。

一个人的薪酬是与其工作能力，在实践当中所发挥的作用，还有就是他的实际表现与对公司的贡献等是息息相关的。在用人单位尚未了解你上述情况时，开价过高，难以被用人单位接受；开价过低，吃亏的又是你自己。

但是需要注意的是，谈判薪酬并不是任何时候都可以进行的，如果你面对的是一家大公司，你基本上不太可能站在与他们平起平坐的地位上去探讨。因为对方早已见过无数的“大牛”，你不愿意来，HR的桌子上还有一百封简历等着这个位子呢！因此，即使你足够优秀，也只是他们众多优秀人才之中的一个而已。所以在这种情况下，只有当你感到对方已经基本上确信要录用你的时候，你才可以慢慢去探讨薪酬的问题。

同时，在进入了这种谈判的过程之后，如果对方要你自己提出一个想得到的薪酬的时候，你可以适当地说出你所希望的一个薪酬范围，这个范围可以宽泛一些，以便给自己留有余地。

但如果对方一定要让你说出具体的数目的话，你可以适当地从正面或



者侧面询问对方可以接受的范围，之后你可以说出你的意愿。这里的关键词只有一个：灵活性！在不超越双方底线的前提下，不管遇到什么样的状况，只要冷静对待，就可以进可攻，退可守。

2. 谁偷了你的“薪”？

薪水构成

首先，作为一名应届毕业生，一定要了解一名工作者的薪酬是怎样构成的，这是最基本的要求，免得被人当成“菜鸟”忽悠，导致吃亏受气。

我们通常所说的薪水其实并不是一个简单的数目，而是若干项目的集合。主要的领域当中的薪酬一般是由它们一起构成的：基本工资、奖金、补贴、福利、股票、保险以及公积金。这里除了基本工资以外，后面几项几乎都是看公司而定的。我们现在来了解一下这些我们的奋斗目标吧！

基本工资：你要清楚合同中你的基本工资的具体情况，这里当然包括税前工资多少，税后是多少，以及一年到底会发几个月份的，比如13个月，还是14个月等等。

奖金：这个一般都会有，当然也要看你的具体表现如何了。一般大公司会按照月份、季度、年份来发不同的奖金，其数额当然也是不同的。对了，别忘了这些奖金也是要交税的啊。

补贴：如果没有奖金的话，虽然比较郁闷，但是公司一般会给你各种补贴。这里的项目就比较复杂多样了，例如通信补贴、住房补贴、伙食补



贴、交通补贴等等。

福利：这个也是一般都会有的，通常的公司是以各种代金券或者各类票据的形式发放的，不要小看这种福利哦，如果转换成现金的话，那也是相当可观的。

股票：这一项是比较特殊的，当然以前的公司是不会有，不过现在上市公司越来越多，这种以公司股份形式发放的福利应该也会渐渐多起来的。虽然员工们作为小股东没法兴风作浪，但是分红的日子里大家还是会很开心的！

保险、公积金：这其实是最复杂，也是最重要的一项，我们将这两个加起来一般会叫它“五险一金”。这里的“五险”是指医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险（不一定俱全哦！）。“一金”则是指住房公积金。

是它偷了你的薪水！

从上面列出的内容中，我们可以清楚地看到所谓被“偷”掉的薪水，就是那些所谓的“五险一金”与税额了。交税是作为中国公民应尽的义务与职责，白领们虽然感叹税收太多，但也无可奈何，只有唉声叹气的份儿了。那么就剩下保险与住房公积金了。

保险，保命不保钱

按照严格的定义来说，“保险是由法律规定的专门机构负责实施、面向劳动者建立、通过向劳动者及其雇主筹措资金建立专项基金，以保证在劳动者失去劳动收入后获得一定程度的收入补偿的制度。”

我国的保险制度当中所包括的是：养老保险（含城镇职工基本养老保



HR耳语你：你的“薪”，你知多少？

险、企业年金、个人储蓄性养老保险、农村养老保险等）、医疗保险（含城镇职工基本医疗保险、城镇居民医疗保险和新农村合作医疗保险）、失业保险、工伤保险、生育保险五种。

你当然也听到过所谓的三险一金、四险一金，其实这些都是同一主题下的相似内容，也就是一两个保险之间的差异，你一定要事先了解好到底是哪几项保险。一般来说，三险一金是最基本的，也就是包括医疗保险、养老保险以及失业保险。这里要注意的是“五险”是法定的，而“一金”不是法定的。

虽然这些名称都差不多，但它们的具体数额根据你所居住的地方而有所差别，主要的依据是你的所有工资总额，也就是以此为基准。但这里的工资总额的计算也与企业有关，计算方法都不尽相同。不过你要记住一点，如果将奖金与福利的数额排除在外的话，一般都是违法的，如果你提前得知了这一信息一定要沟通好，要不然只有自己吃亏。

拿什么拯救你，我的房子

对于住房公积金，我们需要了解的信息很多，这个也是最为复杂的。

住房公积金是单位及其在职职工缴存的长期住房储金，是住房分配货币化、社会化和法制化的主要形式。住房公积金制度是国家法律规定的重要的住房社会保障制度，具有强制性、互助性、保障性。单位和职工个人必须依法履行缴存住房公积金的义务。职工个人缴存的住房公积金以及单位为其缴存的住房公积金，实行专户存储，归职工个人所有。

在这样一个房价飞涨的年代，距离成为有房一族那可是遥遥无期啊，存着住房公积金有什么用？其实，住房公积金还是可以为我们所用的！那么你知道在哪些情形下职工可以提取住房公积金个人账户中的储存余额





谁说买房

不能拿高薪

吗？有如下几项：

在购买、建造、翻建、大修具有所有权的自住住房时。

在离休、退休或到达离休、退休年龄时。

完全丧失劳动能力，并且与所在单位终止劳动关系时。

户口迁出本市或者出境定居时。

职工偿还购房贷款本息时，可以提取住房公积金储存余额抵冲。

其中离退休、丧失劳动能力以及户口迁出的情形中，职工在提取本人住房公积金时是以销户形式全额提取，所提取的金额为职工私人所有。另外，员工在死亡或被宣告死亡时，其继承人或受遗赠人可以提取死者的住房公积金账户中的储存余额，其住房公积金账户同时作销户处理。

如何拯救交了保险的钱？

很多人都认为，只有出了事故才可以领到保险金，与其要使出这样的“苦肉计”才能受益，还不如不投保。其实，保险可不是仅仅与坏事儿联系在一起的呢，更多的时候，乔迁之喜、喜得贵子之际，或许它也能来凑一份热闹呢。这就在于你当初选择了什么样的保险项目啦。

这里，我们就用对年轻人比较实用的生育保险来举例吧。

如果你是位女生，合同上的每个月工资为2000元，2010年1月1日开始交生育保险，缴费基数为2189元，而你2010年3月怀孕，2010年12月底生了孩子，2011年1月出院。

在这些前提下，那么你出院以后要赶快把结婚证（未婚生子的报销不了）+独生子女证（一般来说生2胎的报销不了）+病历+建大小卡检查和住院手术费用的所有发票+住院清单+出院小结，这些所有的材料交到公司。



HR耳语你：你的“薪”，你知多少？

如果你怀孕时候检查花了500块，生孩子的时候住院+手术花了2000块，一般来说，公司在医保规定范围内基本上可以给你全部报销，报销以后给你的钱包括：500块检查费+2000块住院手术费+2189元/月 \times 4个月=11256块。2189元/月 \times 4个月，这是医保中心特别为报销的女生补贴的，只有女生报销才能拿得到哦。

国家规定女孩子报销生育保险的时候必须给4个月的平均工资，所以你生孩子报销的话不仅不要花钱而且还可以赚4个月的工资呢！生育保险起码要交一年才能享受，切记切记！

此外还有个问题，男生也交生育保险呀！那么男生可不可以享受生育保险呢？答案是肯定的！如果你是男生，你老婆没工作或者工作单位没交保险，而她生孩子的时候你交生育保险也已经超过了一年，那么你也可以报销生育保险，但是具体数额上是有相当大的差别的！

还是以之前的例子为例的话，你只能报销500块检查费+2000块住院手术费的一半=1250元，补贴的2189元/月 \times 4个月的工资你就享受不到了！这是只有女生报销的时候才可以享受的。

同样的花费，女生报销就能拿11256块，男生报销只能拿1250块，相差将近一万元！这大概也是中国少有的“歧视男性”的政策吧。

所以说，女生要生孩子之前最好计划一下，提前一年开始找个单位交生育保险。而男生如果要娶老婆，最好娶一个生孩子的时候已经交了一年生育保险而且缴的基数还比她本身工资高的女生。不过如果她实在没保险也没关系，你还可以给她报销生育保险呢，不过你没补贴的4个月工资拿，而且该报的费用你只能拿回来一半。但是，GG们要注意，娶妻生子可不能只看人家有没有保险哦！



谁说菜鸟

不能拿高薪

薪水的“杀手”——个人所得税

我们的薪水在交完个人所得税之后真的会有显著的“缩水”！这个让人恨得牙痒痒却又无可奈何的小偷真是杀人不见血啊！不过白领们也不能任其宰割，所谓知己知彼，百战不殆，我们来看看它要从我们这里扣掉多少血汗钱吧。

每个月我们拿到的薪水，先要减去个人承担的基本养老保险金、医疗保险金、失业保险金，以及按省级规定标准缴纳的住房公积金，再减去费用扣除额2000元/月（该缴税起点标准自2008年3月1日起施行），得到的数目就是应纳税所得额，按5%至45%的九级超额累进税率计算缴纳个人所得税。具体换算标准见下表：

工资、薪金所得适用个人所得税九级超额累进税率表			
级数	全月应纳税所得额（含税所得额）	税率（%）	速算扣除数（元）
一	不超过500元	5	0
二	超过500元至2000元	10	25
三	超过2000元至5000元	15	125
四	超过5000元至20000元	20	375
五	超过20000元至40000元	25	1375
六	超过40000元至60000元	30	3375
七	超过60000元至80000元	35	6375
八	超过80 000元至100000元	40	10375
九	超过100000元	45	15375

举个例子说吧：

如果小李本月取得工资收入5500元，假设当月个人承担住房公积金、



HR耳语你：你的“薪”，你知多少？

基本养老保险金、医疗保险金、失业保险金共计500元，费用扣除额为2000元，则小李本月应纳税所得额为： $5500 - 500 - 2000 = 3000$ 元

本月应纳个人所得税税额= $3000 \times 15\% - 125 = 325$ 元

个人所得税的课税对象不止包括每月的固定工资，事实上，根据国家法律规定，所有“个人因任职或者受雇而取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及与任职或受雇有关的其他所得”，都需要缴纳个人所得税，具体的税额，则会根据具体情况有更细节的计算方法。当然对于一般的工薪族来说，影响最大的还是对每月薪水征收的个人所得税。

这下清楚了吧！你最终拿到的数额可是经过相当复杂的程序之后才得到的呢！知道了这些信息之后，你一定要在签合同的时候注意相关细节哦！





附录 应届生求职实用网站索引

性格测试

MBTI职业性格测试:

<http://www.apesk.com/mbti/dati.asp>

霍兰德职业性格测试:

<http://wenku.baidu.com/view/9e7450eb6294dd88d0d26bad.html>

职业测评

霍兰德职业兴趣测评:

<http://wenku.baidu.com/view/e49574d184254b35eefd349e.html>